

Eeva Punakivi

## **MITEN RÖNTGENISSÄ VOIDAAN?**

Röntgenhoitajien kokemuksia työhyvinvoinnistaan, työssä kuormittumisestaan ja  
voimavaratekijöistään kuvantamistoiminnassa Pohjois-Pohjanmaan alueella

## **MITEN RÖNTGENISSÄ VOIDAAN?**

Röntgenhoitajien kokemuksia työhyvinvoinnistaan, työssä kuormittumisestaan ja  
voimavaratekijöistään kuvantamistoiminnassa Pohjois-Pohjanmaan alueella

Eeva Punakivi  
AMK-opinnäytetyö  
Kevät 2020  
Radiografian ja sädehoidon tutkinto-  
ohjelma  
Oulun ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu  
Radiografian ja sädehoidon tutkinto-ohjelma

---

Tekijä: Eeva Punakivi

Opinnäytetyön nimi: MITEN RÖNTGENISSÄ VOIDAAN? Röntgenhoitajien kokemuksia työhyvinvoinnistaan, työssä kuormittumisestaan ja voimavaratekijöistään kuvantamistoiminnassa Pohjois-Pohjanmaan alueella

Työn ohjaaja: Anja Henner, Anneli Holmström

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2020

Sivumäärä: 43 + 2

---

Työelämän muutos väestön ikääntyessä ja teknologian kehittyessä koskettaa kaikkia työikäisiä myös sosiaali- ja terveysalalla. Työvoiman tarve alalla on ollut pitkään kasvussa. Työvoiman saanti alan työtehtäviin, sekä toisaalta alalla olevan henkilöstön työssä koettu hyvinvointi ovat keskeisiä kysymyksiä alan tulevaisuudelle.

Tämän tutkimuksen tarkoitus on kuvailla röntgenhoitajien kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan, sekä työhön liittyvistä kuormitus- ja voimavaratekijöistä kuvantamistoiminnassa Pohjois-Pohjanmaan alueella. Tavoitteena on kehittää röntgenhoitajien työhyvinvointia. Tutkimus antaa tietoa siitä, miten kuvantamisyksiköiden henkilöstö jaksaa työssään, ja myös apuvälineitä jaksamisen tukemiseen.

Tutkimus toteutettiin pääosin määrällisenä survey- eli kyselytutkimuksena, ja sen aineisto kerättiin sähköisen Webropol -kyselylomakkeen avulla. Tutkimusluvan hankkeelle myönsi kolme julkisen terveydenhoidon organisaatiota, ja kaksi yksityistä organisaatiota. Kyselylomake lähetettiin sähköpostilinkkinä yhteistyöorganisaatioiden edustajille, ja jaettiin edelleen kuvantamistutkimuksia tekeville röntgenhoitajille. Vastaanottajia oli kaikkiaan 167 kappaletta. Vastauksia saatiin yhteensä 78 röntgenhoitajalta. Kyselyn vastausprosentti oli näin ollen 47%. Kyselyn vastauksia analysoitiin taulukoimalla ja ristiintaulukoimalla, sekä luomalla aineistosta kuvaajia Professional Statistics -ohjelman avulla. Avoimien vastauskenttien vastauksia analysoitiin sisällön analyysin avulla.

Tutkimuksen tulos osoittaa, että keskeisimpiä röntgenhoitajien työhyvinvointiin vaikuttavia asioita kuvantamistoiminnan työpaikoilla on sosiaalinen yhteisö ja sen ilmapiiri. Valtaosa röntgenhoitajista kokee työtovereiden tuen lisäävän voimavarojaan työpaikalla. Röntgenhoitajat ovat melko tyytyväisiä työntekoonsa ja toimeentuloonsa. Puolet röntgenhoitajista kokee fyysistä työkuormitusta, mutta sitäkin yleisempiä ovat kokemukset henkisestä työkuormituksesta. Eniten kuormittumista työpaikoilla aiheuttavat kiireen tunne ja riittämättömät henkilöresurssit.

Jatkotutkimusta kaivattaisiin muun muassa siitä, miten työhyvinvoinnin kokemukset korreloivat ammatissa pysymiseen ja ammatin vaihtamishalukkuuteen, sekä se, miten käytännön panostukset työhyvinvoinnin parantamiseen todellisuudessa näkyvät työpaikoilla: vaikuttavatko ne esimerkiksi toiminnan tuottavuuden kasvuun ja sairauspoissaolojen vähenemiseen.

---

Asiasanat: työhyvinvointi, röntgenhoitajat, työn kuormittavuus, voimavaratekijät

## ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences  
Degree programme in radiography and radiation therapy

---

Author: Eeva Punakivi

Title of thesis: Radiographers' perceptions of their well-being at work, work related stress factors, and factors supporting their well-being at work in radiographic imaging in Northern Finland

Supervisor: Anja Henner, Anneli Holmström

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2020      Number of pages: 43 + 2

---

The field of health care and medical imaging is currently undergoing changes induced by the aging population and consequently growing demand for health care services, and technological advances. To be able to answer the growing demand, we need to understand the factors lying behind the experiences of job satisfaction and job retention among radiographers, and also the potential work-related stress factors that reduce job satisfaction. The purpose of this study was to explore and understand the perceptions of radiographers concerning their own job satisfaction, the work-related stress factors and the factors supporting their job satisfaction.

The main study method was a quantitative survey, and the study material was gathered using the Webropol-program. The digital study questionnaire was sent as an e-mail link to those radiographic units in Northern Finland, that had given their consent to participate in the study. In total, 78 answers were submitted during the study period. The data collected was then analyzed with the help of the Professional Statistics –tool and processed into tables and figures. Thematic analysis was used in parts of the study material that was qualitative rather than quantitative e.g. the data from open questions.

The results of the study show that the most important factor in improving the level of job satisfaction of radiographers is the social environment of the workplace, and specifically the support of the peer group of radiographers. The general level of job satisfaction among radiographers is good, but there are some noticeable stress factors linked to their work. The mental stress factors seem to have a greater impact on job satisfaction than the physical stress factors. Lack of time and lack of radiographers are among the most stressful factors.

Further studies are needed to investigate the connection between work related well-being and job retention, as well as the real effects of improvements in the work well-being of the workplace, for example their impact on productivity.

---

Keywords: well-being at work, job satisfaction, retention, work-related stress, radiographers

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄ KUORMITTUMINEN.....	7
2.1	Työelämä nyt ja tulevaisuudessa.....	7
2.2	Työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät.....	8
2.3	Röntgenhoitajien työhön liittyvät kuormitus- ja voimavaratekijät.....	9
3	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT.....	11
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	12
4.1	Tutkimusmetodi.....	12
4.2	Kyselylomakkeen laatiminen ja testaaminen.....	13
4.3	Tutkimuksen toteuttaminen ja aineiston analysointi.....	14
5	TULOKSET.....	16
5.1	Vastaajien taustatiedot.....	16
5.2	Kokemukset yleisestä työhyvinvoinnista sekä työkuormituksen laadusta.....	17
5.3	Kuormittumista aiheuttavat tekijät.....	21
5.4	Voimavaroja lisäävät tekijät.....	29
5.5	Näkemykset työhyvinvointia parantavista käytännön toimenpiteistä.....	33
6	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	35
7	POHDINTAA.....	37
	LÄHTEET.....	41
	LIITTEET.....	44

# 1 JOHDANTO

Suomalainen työelämä on murroksessa. Väestön ikääntyminen, teknologian kehittyminen, ja niiden kautta työelämän muuttuminen koskettavat kaikkia työikäisiä. Tavoitteena on ollut työurien pidentäminen, mihin on pyritty muun muassa työeläkeuudistuksen keinoin. Sosiaali- ja terveysala on kokenut voimakkaita muutoksia, ja muutostahti on kiihtyvää. Työvoiman tarve alalla on pitkään ollut kasvussa, joten työvoiman saanti, sekä toisaalta alalla olevan työvoiman hyvinvointi, ovat aivan keskeisiä kysymyksiä alan tulevaisuudelle. Terveysalaan liittyvä teknologia kehittyy jatkuvasti, mikä edellyttää työntekijöiltä jatkuvaa työssäoppimisen valmiutta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 8-11.)

Röntgenhoitajien työhön liittyy monenlaisia niin fyysisiä kuin henkisiäkin kuormitustekijöitä. Aikaisemmissa tutkimuksissa todettuja fyysisiä kuormitustekijöitä ovat olleet esimerkiksi potilaiden siirrot, sekä potilaiden avustamiseen ja asetteluun liittyvät työskentelyasennot. (Walta 2012, 87; Joukanen 2012, 35-36, 38; Fisher 2015, viitattu 3.12.2019.) Röntgenhoitajien kokemaan henkiseen kuormittuvuuteen liittyvinä tekijöinä ovat aiemmissa tutkimuksissa esille nousseet esimerkiksi tiukat aikataulut ja koettu kiire, työyhteisön toimintaan liittyvät ongelmat, sekä arvostuksen puute röntgenhoitajien tekemää työtä kohtaan (Yrttiaho 2018, 19-20; Paalimäki-Paakki 2008, 61). Röntgenhoitajien työtyytyväisyys ja työhön sitoutuminen on ollut aikaisempien tutkimusten perusteella kuitenkin kohtuullisen hyvää, ja työhyvinvointia edistävinä tekijöinä ovat nousseet esille palkkaus, työn arvostus sekä kaikkien työntekijöiden tasapuolinen kohtelu (Harkko 2018, 28). Lähijohtamisessa on havaittu olevan haasteita, ja niiden ratkaisemisen esimiestyötä ja kehityskeskustelukäytäntöjä kehittämällä on todettu olevan keskeistä työhyvinvoinnille (Inkinen 2018, 53; Verrier & Harvey 2010, viitattu 13.3.2019). Kokonaisvaltaisempi aiheen käsittely, jossa päästäisiin vertaamaan esimerkiksi fyysisen ja henkisen kuormittuneisuuden kokemusten yleisyyttä, on usein jäänyt puuttumaan. Konkreettiset keinot, joilla työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa parantavasti, kaipaivat myös tarkempaa tutkimusta.

Tämän opinnäytteen tarkoitus on kuvailla röntgenhoitajien kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan, sekä työhön liittyvistä kuormitus- ja voimavaratekijöistä. Tämän työn tavoite on kehittää röntgenhoitajien työhyvinvointia. Tutkimus antaa konkreettista ja ajantasaista tietoa siitä, miten kuvantamisyksiköiden henkilöstö jaksaa työssään, ja myös apuvälineitä jaksamisen tukemiseen. Tutkimuksen tuloksista on käytännön hyötyä röntgenyksiköiden työnohjaukseen ja tulevaisuuden työyhteisöjen toiminnansuunnitteluun. Se tarjoaa niin röntgenhoitajille itselleen, kuin myös heidän esimiehilleen välineitä työntekijöitä kuormittavien tekijöiden karsimiseen röntgenosastojen arjessa. Voimavaratekijöiden tunnistaminen ja niiden vaikutuksen lisääminen puolestaan voi olla yksi keino, jolla työntekijät saadaan jaksamaan myös tulevaisuuden yhä kiihtyvässä muutosvauhdissa pitempään mukana.

## 2 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄ KUORMITTUMINEN

### 2.1 Työelämä nyt ja tulevaisuudessa

Suomalainen työelämä on murroksessa. Muutoksen välttämättömyys liittyy sekä väestön ikääntymiseen, että teknologian jatkuvasti kiihtyvään kehittymiseen. Tämän hetken suuriin trendeihin kuuluu esimerkiksi se, että teknologian kehityksen myötä työn tekeminen ei enää välttämättä ole sidottua tiettyyn paikkaan tai aikaan. Samoin tehtävien projektiluonteisuus ja joustavuus ovat yleistymässä. Sosiaali- ja terveyspalveluiden kysyntä lisääntyy väestön ikääntyessä. Tästä johtuen myös työvoiman kysyntä ja työllisten määrä sosiaali- ja terveysalalla ovat jatkuvasti kasvaneet. Ikääntyvä väestö huolehtii terveydestään, ja väestön keski-ikä pitenee. Näistä syistä sosiaali- ja terveyspalveluiden tuottaminen tulee jatkossakin yhä lisääntymään. Kyseessä on palvelusektorin merkittävin työllistäjä. Yksityisten toimijoiden mukaantulo palveluiden tuottajana vahvistuu tulevaisuudessa edelleen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 8-10.)

Uuden tiedon ja uusien taitojen hankkiminen on osa työn arkea kaikilla aloilla. Tiedot ja taidot vanhentuvat, ja työn asettamat vaatimukset muuttuvat jatkuvasti, mikä edellyttää työntekijöiltäkin valmiuksia uudistumiseen. Tietotyön osuus työnteke- misessä lisääntyy, ja erilaisten tietoteknisten sovellusten hallitseminen on olennaista työelämässä selviytymiselle. Kyky oman työn hallintaan ja organisoimiseen korostuu. Työympäristöt ja yhteistyöverkostot ovat entistä kansainvälisempiä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 11-13.)

Työn muuttuminen ja uudet teknologiat ovat lisänneet tuki- ja liikuntaelimiin kohdistuvaa kuormitusta työelämässä. Aiheuttajia voivat olla esimerkiksi istumistyön lisääntyminen ja laitteilla tehtävä työ. Samoin psyykkisen kuormituksen kokemukset ovat lisääntyneet kaikilla työntekijäryhmillä, syinä muun muassa kasvavan tietomäärän hallitseminen, kasvavat osaamisvaatimukset, ja sopeutuminen alituisiin muutoksiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 26; Walta 2012, 87-91; Yrttiaho 2018, 20.)

Työurat ovat muuttuneet entistä hajanaisemmiksi ja katkonaisemmiksi, ja työntekijöiden liikkuvuus työmarkkinoilla kasvaa. Sosiaali- ja terveysalalla ovat tyypillisiä määräaikaista työsuhteita. Nämä edellyttävät työntekijöiltä epävarmuuden ja jatkuvan muutostilan sietämistä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 19-20.)

Työeläkeuudistuksella on pyritty pidentämään työuria. Työurien pituus on ollut maltillisessa kasvussa. Vuonna 2014 työuran pituus oli keskimäärin 31,9 vuotta, ja vuonna 2025 sen ennustetaan olevan keskimäärin 34 vuotta (Sosiaali- ja terveysminis-

teriö 2015, 37). Merkittäväksi kysymykseksi nousee se, millä keinoilla työntekijöiden työhyvinvointia voitaisiin ylläpitää ja tukea siten, että työurien pidentyminen mahdollistuisi.

## **2.2 Työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät**

Työhyvinvointi ilmenee työntekijöiden fyysisenä, psyykkisenä ja sosiaalisena hyvinvointina. Kyseessä on monimuotoinen kokonaisuus, johon vaikuttavat monet yksityiselämän ja työelämän tekijät, sekä niiden onnistunut yhdistäminen. Työhyvinvointi ilmenee käytännössä työntekijän sitoutumisena työhönsä, työn laadukkuutena, tuloksellisuutena, sekä toimivana yhteistyönä. Hyvinvoivassa työyhteisössä on turvallista työskennellä, työ on mielekästä ja sujuvaa. Työhyvinvoinnin tila on jatkuvasti vaihtuva, ja siihen vaikuttavat erilaiset työhön liittyvät kuormitus- ja voimavaratekijät. Työhyvinvointiin on tärkeää panostaa, sillä satsaus tuo takaisin taloudellista hyötyä: hyvinvoiva työntekijä ja työyhteisö ovat tuottavia ja innovatiivisia. Hyvinvoiva henkilöstö on tärkein resurssi yrityksen toiminnassa. Fyysinen työhyvinvointi, joka on näkyvin työhyvinvoinnin osa-alue, käsittää muun muassa työympäristön sekä työn fyysiseen kuormitukseen ja ergonomiaan liittyvät asiat. Psyykkinen työhyvinvointi sisältää työn mielekkyyden kokemukset, työn stressaavuuden, vaativien työtehtävien asettamat paineet sekä työilmapiirin. (Puttonen, Hase & Pahkin 2016, 4-6; Mattila & Pääkkönen 2015, 5.)

Työhyvinvointia tarkastellessa ja kehittäessä on perinteisesti keskitytty työhön liittyvien kuormitustekijöiden ja työhyvinvointia estävien ilmiöiden, kuten stressin tai kiireen hallintaan. Olisi kuitenkin yhtä tärkeää miettiä, miten työhyvinvointia lisääviä ilmiöitä voitaisiin edistää. Voimavaratekijöitä ovat muun muassa työstä innostuminen ja työn imu. (Puttonen, Hase & Pahkin 2016, 8.) Työhyvinvoinnista huolehtimisen tulisi olla koko työyhteisöä koskettava, yhteinen tavoite. Työpaikoilla esiintyvä kiusaaminen ja epäasiallinen kohtelu ovat Suomessa olleet muuhun Eurooppaan verraten yleisiä. Ongelmien ratkaisemiseksi tarvitaan määrätietoista esimiesten puuttumista. Lähiesimiehen rooli työyhteisön jäsenten erilaisten persoonallisuuksien yhteen sovittelussa, sekä työntekijöiden yksilöllisten vahvuuksien tunnistamisessa on merkittävä työyhteisön hyvinvoinnin kannalta. Suomalaisen työhyvinvoinnin yhtenä vahvuustekijänä on ollut työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet oman työpaikkansa toiminnan kehittämisessä. Työaikojen joustavuudessa olemme olleet kansainvälisesti arvioiden edelläkävijöitä. (Parkkila, Henner & Moilanen 2012, 18-19; Puttonen, Hase & Pahkin 2016, 10-13, 17.)

Erityisesti organisaation muutostilanteissa tarvitaan hyviä johtamistaitoja. Oikeudenmukaisen toimintakulttuurin kokemus on suomalaisten työntekijöiden keskeisimpiä motivaatiotekijöitä, ja edistää työpaikkaan sitoutumista merkittävästi. Johtamisen kehittäminen on tärkeimpiä asioita suomalaisen työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Jotta työhyvinvointia tukevat toimet voitaisiin



priorisoida paremmin, on Työterveyslaitoksen näkemyksen mukaan työhyvinvointi sidottava organisaation strategiaan, ja ymmärrettävä sen taloudellinen merkitys. (Kauppinen, Kauppinen & Ahola 2013, 7-8.)

Organisaation työhyvinvoinnin tilaa voidaan seurata erilaisilla numeerisilla mittareilla. Työhyvinvoinnin tilan numeerisia indikaattoreita ovat esimerkiksi sairauspoissaolojen määrä, työtapaturmatilastot, henkilökunnan vaihtuvuus ja eläköityminen. Työhyvinvointia voidaan kartoittaa myös erilaisilla työilmapiirikyselyillä sekä asiakaspalautteen kautta. Panostus työhyvinvointiin on ollut suhteellisen vähäistä verrattuna siihen liitettäviin potentiaalsiin hyötyihin. (Kauppinen, Kauppinen & Ahola 2013, 13-14; Laaksonen & Ollila 2017, 274.)

### **2.3 Röntgenhoitajien työhön liittyvät kuormitus- ja voimavaratekijät**

Työkuormitus tarkoittaa työn tekemisestä johtuvaa fyysistä ja henkistä kuormittumista. Työkuormitus ei sinällään ole aina vahingollista, vaan kohtuulliseksi koettuna se voi jopa edistää hyvinvointia ja työn sujumista. Pitkittynyt ja liiallisena koettu työkuormitus voi kuitenkin muodostaa työntekijän työkyvylle ja terveydelle uhan. (Matti & Pääkkönen 2015, 6-9.)

Haitallista fyysistä kuormitusta aiheuttavat esimerkiksi huonot työasennot ja – liikkeet, yhtäjaksoisesti kuormittava työ ja fyysisen rasituksen määrä. Haitallista fyysistä kuormitusta voidaan vähentää esimerkiksi huomioimalla työpisteen rakenteiden ja työvälineiden valinta, mitoitus ja sijoitus työn luonteen ja työntekijöiden edellytykset huomioon ottaen. (Kauppinen, Kauppinen & Ahola 2013, 145-147.) Röntgenhoitajien työhön liittyviä fyysisiä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi potilaiden avustamiseen, asetteluun ja siirtoihin liittyvät työskentelyasennot. Useat röntgenhoitajien työhyvinvointia käsitelleet tutkimukset ovat keskittyneet ensisijaisesti fyysisten kuormitustekijöiden kartoittamiseen. Tutkimuksissa on todettu, että röntgenhoitajien työ koetaan fyysisesti kuormittavana, ja eniten kuormittavana osana työssä pidetään potilassiirtoja. Työergonomian kehittäminen todetaan keskeiseksi tekijäksi kuormituksen hallinnalle. (Walta 2012, 87; Joukanen 2012, 35-36, 38; Halme, Karjalainen & Koskentola 2019, 33; Ahokas, Haverinen & Paukkonen 2013, 67.) Samansuuntaisia ovat olleet havainnot kansainvälisessä tutkimuksessa. Röntgenhoitajien on todettu kokevan muun muassa fyysisen kuormituksen aiheuttamia työperäisiä kipuja. Fyysisen työkuormituksen hallintaan todetaan tarvittavan ergonomisempien työskentelyasentojen kehittämistä. (Kumar, Moro & Narayan 2003; Cernean, Serranheira, Goncalves & Sá dos Reis 2017; Fisher 2015, viitattu 3.12.2019.)

Työn henkiseen kuormittavuuteen vaikuttavat mm. työntekijän vaikutus- ja päätöksentekomahdollisuudet, työn vaativuus, työyhteisön piirteet sekä työympäristö. Työn sitovuus, liiallinen vastuu tai jatkuvat muutokset ovat psyykkisesti kuormittavia.

Kuormittumista työpaikoilla pahentavat muun muassa epäselvät odotukset, työn organisointiin liittyvät ongelmat, ihmissuhteisiin liittyvät ongelmat sekä koettu epäoikeudenmukaisuus. Työkuormittuneisuus voi ilmetä yksilötasolla mm. tuki- ja liikuntaelinvaivoina, päänsärkynä, univaikeuksina, turhautuneisuutena, työmotivaation laskuna sekä töiden kasaantumisenä. Työyhteisötasolla työntekijän kuormittuneisuus näkyy esimerkiksi työyhteisön ihmissuhteiden ongelmina ja työn sujumattomuutena, sekä sairauspoissaolojen lisääntymisenä. (Mattila & Pääkkönen 2015, 6-9, Virolainen 2012:31-35.) Erittäin voimakasta psyykkistä kuormitusta aiheuttavia asioita ovat työpaikkakiusaaminen, sekä epävarma tilanne työsuhteen jatkuvuudesta tai irtisanomisuhka, joka voi kuormittaa koko työyhteisöä. (Virolainen 2012: 31–35.)

Röntgenhoitajien kokemaan henkiseen kuormittuvuuteen liittyvinä tekijöinä ovat aiemmissa tutkimuksissa esille nousseet esimerkiksi tiukat aikataulut ja koettu kiire, työyhteisön toimintaan liittyvät ongelmat, sekä arvostuksen puute röntgenhoitajien tekemää työtä kohtaan (Yrttiaho 2018, 19-20; Paalimäki-Paakki 2008, 61-63, 66). Röntgenhoitajien työtyytyväisyys ja työhön sitoutuminen on ollut aikaisempien tutkimusten perusteella kuitenkin kohtuullisen hyvää, ja työhyvinvointia edistävinä tekijöinä ovat nousseet esille palkkaus, työn arvostus sekä kaikkien työntekijöiden tasapuolinen kohtelu (Grönroos & Pajukari 2009, viitattu 13.3.2019; Harkko 2018, 28). Lähijohtamisessa on havaittu olevan haasteita, ja niiden ratkaisemisen esimiestyötä ja muun muassa kehityskeskustelukäytäntöjä kehittämällä on todettu olevan keskeistä työhyvinvoinnille (Inkinen 2018, 53; Parkkila, Henner & Moilanen 2012, 18-19).

Kansainvälisissä tutkimuksissa tulokset ovat usein olleet hyvin samansuuntaisia kuin kotimaassakin. Kuormitustekijöinä röntgenhoitajien työssä havaitaan esimerkiksi johtamiseen ja kommunikointiin liittyvät ongelmat sekä lisätyövoiman tarve (Verrier & Harvey 2010, viitattu 13.3.2019). Työhyvinvoinnin suuri merkitys ammatissa pysymiseen tunnistetaan, ja todetaan työhyvinvointia ylläpitävien toimenpiteiden välttämättömyys organisaation toiminnan kannalta (Hutton & Eddy 2013, 97-103, Lehmann, Richli Meystre & Manbourny 2015, viitattu 13.3.2019).

### 3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Tässä opinnäytetyössä tarkoitus on kuvailla röntgenhoitajien kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan, sekä työhön liittyvistä kuormitus- ja voimavaratekijöistä. Tutkimuksen kohteena ovat kuvantamistutkimuksia tekevät röntgenhoitajat Pohjois-Pohjanmaan alueella. Tutkimuksen ulkopuolelle rajautuvat muun muassa sädehoitotyötä tekevät röntgenhoitajat, sekä hyvin pienissä, alle kolmen röntgenhoitajan yksiköissä työskentelevät röntgenhoitajat. Kuvantamistutkimuksia tekevien röntgenhoitajien työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyviä aiheita ei ole tutkittu yhtä paljon kuin sädehoitotyössä toimivien röntgenhoitajien, joten osittain siksikin tässä tutkimuksessa keskitytään juuri kuvantamistutkimuksia tekevien työhyvinvointiin.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on edistää röntgenhoitajien työhyvinvointia. Tutkimus antaa konkreettista ja ajantasaista tietoa siitä, miten kuvantamisyksiköiden henkilöstö jaksaa työssään, ja myös apuvälineitä jaksamisen tukemiseen. Tutkimuksen tuloksista voidaan saada käytännön hyötyä röntgenyksiköiden työnohjaukseen ja tulevaisuuden työyhteisöjen toiminnansuunnitteluun. Se tarjoaa niin röntgenhoitajille itselleen, kuin myös heidän esimiehilleen välineitä työntekijöitä kuormittavien tekijöiden vähentämiseen. Voimavaratekijöiden korostaminen röntgenosastojen arjessa puolestaan voi olla yksi keino, jolla työntekijät saadaan jaksamaan myös tulevaisuuden yhä kiihtyvässä muutosvauhdissa pitempään mukana.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

Minkälaista kuormittuneisuutta röntgenhoitajat kokevat työssään?

Minkälaiset tekijät röntgenhoitajat kokevat työhyvinvointiaan kuormittavina tekijöinä?

Minkälaiset tekijät röntgenhoitajat kokevat työhyvinvointiaan tukevinä voimavaratekijöinä?

Minkälaisilla käytännön toimenpiteillä röntgenhoitajien työssä jaksamista voitaisiin parantaa?

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 4.1 Tutkimusmetodi

Tutkimus toteutettiin pääosin kvantitatiivista eli määrällistä metodologiaa käyttäen. Kyseessä oli ns. survey-tyyppinen tutkimus, eli kysely, joka toteutettiin sähköisellä Webropol –kyselyohjelmalla. Survey-kyselyssä käytetään standardoitua kysymystapaa, eli asiaa kysytään kaikilta vastaajilta täsmälleen samalla tavalla. Tällaisen aineistonhankkimistavan etuna on se, että sen avulla saadaan helposti kerättyä laaja tutkimusaineisto. Huolellisesti laaditun kyselylomakkeen avulla hankittu aineisto saadaan nopeasti muunnettua taulukkomuotoon, ja se voidaan analysoida helposti tietokoneohjelmien avulla. (Hirsjärvi ym. 2007, 188-190.)

Osa tutkimuskysymyksistä oli sellaisia, että niiden selvittämiseen soveltui parhaiten laadullinen tutkimusmetodi. Osa kyselylomakkeen kysymyksistä oli ns. avoimia kysymyksiä, joiden kohdalla metodiikka noudattelee laadullisen tutkimuksen metodeja. Kyselylomakkeen lisänä olisi mahdollisesti voitu hyödyntää myös henkilöhaastatteluja, mutta tämä vaihtoehto jätettiin ajan säästämiseksi kuitenkin pois. Nykyajattelun mukaan laadullisen ja määrällisen tutkimuksen metodiikkaa voidaan yhdistää, eikä niiden tarvitse olla toisiaan poissulkevia. (Tuomi-Sarajärvi 2009, 65, 91-92.)

Kyselytutkimukseen liittyvinä haasteina pidetään muun muassa kysymyslomakkeen onnistumista, vastaajien suhtautumista kyselyyn sekä vastaajakadon mahdollisuutta. (Hirsjärvi ym. 2007, 188-190.) Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti liittyvätkin kvantitatiivisessa tutkimuksessa yhtäältä kyselylomakkeen huolelliseen toteuttamiseen, sekä toisaalta riittävään vastaajien määrään. Luotettava ja metodiltaan pätevä tutkimus edellyttää, että kyselylomake suunnitellaan huolellisesti ja sen sisältö selitetään vastaajille selkeästi. Jotta saadaan perusjoukkoa edustava otanta, tarvitaan vastaajia riittävästi. (Hirsjärvi 2007, 226-227, Heikkilä 2004, 29-30.) Tutkimuskyselyn vastaajajoukko valikoitiin siten, että se edustaisi mahdollisimman hyvin perusjoukkoa, Pohjois-Pohjanmaalla toimivia kuvantamisen röntgenhoitajia. Tutkimuksen ulkopuolelle rajautuvat muun muassa sädehoitotyötä tekevät röntgenhoitajat.

Kyselytutkimuksen eettisyyteen liittyy useampia kysymyksiä. On tärkeää varmistaa kyselyn objektiivisuus, avoimuus ja tutkittavien tietosuoja (Heikkilä 2004, 30-31). Eettisyyden toteuttamiseksi kysymyksenasettelu pyrittiin tekemään mahdollisimman neutraaliksi, jotta vastaajat eivät kokisi kysymyksiä johdattelevina, vaan saivat vapaasti itse miettiä vastauksiaan. Vastaajille tulee antaa mahdollisimman selkeästi tietoa siitä, mihin tarkoitukseen ja millä tavalla heidän antamiaan vastaus-tietoja käytetään. Vastaajille tulee antaa riittävä tieto tutkimuksesta, jotta he pystyvät tekemään päätöksen kyselyyn vas-

taamisesta (Heikkilä 2004, 30-31). Tämä tieto pyrittiin antamaan vastaajille kyselylomakkeella, sekä kyselyn saatekirjeessä (Ks. Liite 1).

Tutkittavien tietosuoja varmistettiin siten, että sähköinen kysely toteutettiin täysin anonymisti. Kyselyohjelmaan saapuvat vastaukset eivät sisältäneet vastaajista henkilö- tai yhteystietoja. Yksittäistä vastaajaa tai edes hänen edustamaansa organisaatiota ei pysty vastausten perusteella tunnistamaan. Taustakysymyksinä vastaajilta kysyttiin heidän ikäänsä, työkokemuksensa kestoja vuosina sekä työnantajaorganisaation kokoluokkaa. Sukupuolta ei kysytty, koska se olisi voinut johtaa vastaajan tunnistamiseen esimerkiksi organisaatioissa, joissa miespuolisia röntgenhoitajia on vähän. Samoin hyvin pienet (alle 3 röntgenhoitajaa) kuvantamisyksiköt rajattiin tutkimuksen ulkopuolelle, koska vastaajien tunnistaminen vastausten perusteella olisi saattanut olla mahdollista.

## **4.2 Kyselylomakkeen laatiminen ja testaaminen**

Kyselylomakkeen suunnittelu oli yksi tutkimuksen tärkeimmistä vaiheista, ja kysymyksenasettelu laadittiin mahdollisimman huolellisesti, jotta kysymykset saatiin mahdollisimman tarkoituksenmukaisiksi, sekä mahdollisimman yksiselitteisiksi. Kysymyksenasettelun tuli olla niin selkeää, että kaikki vastaajat ymmärtävät kysymyksen samalla tavalla. Kyselyn kysymykset laadittiin aikaisempaan tutkimustietoon nojautuen. Kysymyksenasettelussa keskityttiin siihen, että kysymysten avulla saataisiin koottua riittävä ja edustava tutkimusaineisto, jota analysoimalla pystyttäisiin vastaamaan mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti kyselyn keskeisiin tutkimuskysymyksiin.

Tässä kyselyssä hyödynnettiin yleisimpiä kysymystyyppejä; monivalintakysymyksiä ja asteikoihin perustuvia kysymyksiä, sekä avoimia kysymyksiä. Monivalinta- ja asteikkoon perustuvat kysymykset ovat strukturoituja kysymyksiä, eli ne sisältävät valmiit vastausvaihtoehdot. Asteikoihin perustuvissa kysymyksissä esitetään väittämiä ja vastaaja valitsee annetuista vastausvaihtoehdoista eniten omaa mieltä vastaa vaihtoehdon. Yksi tavallisimmin käytetyistä asteikoista on Likertin asteikko. Likertin asteikko on mielipideasteikko, jossa toisena ääripäänä on usein täysin samaa mieltä ja toisena täysin eri mieltä. Likertin asteikkoon perustuvissa väittämissä on myös yhtenä vastausvaihtoehtona en osaa sanoa (Heikkilä 2004, 53). Likertin asteikkoa hyödyntävissä kysymyksissä käytettiin tässä tutkimuksessa asteikon ääriarvoina lukuja 1-5. Lisäksi kuudentena vastausvaihtoehtona oli en osaa sanoa.

Avoimissa kysymyksissä valmiita vastausvaihtoehtoja ei annettu, vaan vastaukselle varattiin kysymyslomakkeella tyhjä tila, johon vastaaja sai vapaasti muotoilla vastauksensa. (Ks. Hirsjärvi ym. 2007, 193-196, Heikkilä 2004, 53.) Avoin kysymystyyppi ei sinänsä suoraan sovellu kvantitatiivisen metodin mukaiseen tutkimukseen, mutta oli kuitenkin tarpeellinen viimei-

sen tutkimuskysymyksen osalta (Minkälaisilla käytännön toimenpiteillä röntgenhoitajien työssä jaksamista voitaisiin parantaa?) Tällainen kysymyksenasettelutapa on perusteltua silloin, kun kysymysten laatijan on vaikeaa tai mahdotonta ennalta antaa valmiita vastausvaihtoehtoja, jotka ehdottomasti sopisivat kaikille vastaajille. Avoin kysymyskenttä mahdollistaa vastaajien omakohtaisesti mietittyjen ajatusten esilletuomisen. Sen avulla voidaan löytää ajatuksia, jotka eivät tulisi muuten esiin. (Hirsjärvi ym. 2007, 194-196.)

Kyselylomake esitettiin elokuussa 2019 kahden röntgenhoitajana työskentelevän esitestaajan toimesta ennen sen lähettämistä vastaajille. Heidän antamansa palautteen perusteella tehtiin pieniä muutoksia kyselylomakkeeseen, muun muassa lisättiin selittävää tietoa kysymyksistä kyselylomakkeen selkeyttämiseksi.

#### **4.3 Tutkimuksen toteuttaminen ja aineiston analysointi**

Kysymyslomakkeen (Ks. Liite 2) ja tutkimussuunnitelman valmistuttua aloitettiin tutkimuslupien hakuprosessi valittujen yhteistyötahojen kanssa. Yhteistyötahot valikoituvat siten, että ne edustaisivat tutkimusaluetta, Pohjois-Pohjanmaata, mahdollisimman monipuolisesti. Survey-tutkimuksessa kohdehenkilöt muodostavat otoksen tietystä perusjoukosta (Hirsjärvi 2007, 188-190). Tässä tapauksessa kohdehenkilöt muodostivat otoksen kuvantamistutkimuksia tekevästä röntgenhoitajista Pohjois-Pohjanmaan alueella. Mukaan haluttiin niin julkisen kuin yksityispuolenkin toimijoita, samoin kuin eri tasoisia ja -kokoisia kuvantamisyksiköitä. Pohjois-Pohjanmaan alueelta valittiin kolme julkista organisaatiota, ja kolme yksityistä organisaatiota, joissa tehdään kuvantamistutkimuksia. Valittuja organisaatioita lähestyttiin sähköpostitse, ja tiedusteltiin halukkuudesta lähteä tutkimukseen mukaan. Mukaan tutkimuksen toteuttamiseen lähtivät kaikki julkispuolen edustajat, sekä kaksi yksityistä organisaatiota.

Mukaan tutkimukseen lähteneiden yhteistyötahojen kanssa laadittiin tutkimuslupasopimukset sekä yhteistyösopimukset. Tämän jälkeen sähköinen kyselylomake lähetettiin yhteistyöorganisaatioiden edustajille (osastonhoitaja tai vastaava) sähköpostilinkkinä, joka pyydettiin jakamaan edelleen organisaation sisällä kaikille kuvantamistutkimuksia tekeville röntgenhoitajille. Yhteistyötahojen edustajia pyydettiin ilmoittamaan tutkimuksen tekijälle jakamiensa linkkien lukumäärä, jotta pystyttäisiin laskemaan luotettavasti kyselyn lopullinen vastausprosentti. Kyselyn vastausaika oli aluksi yhdeksän päivää, mutta vastausaika jatkettiin kyselyn puolivälissä muutamalla päivällä. Lopullinen vastausaika oli yksitoista päivää. Vastaajia kannustettiin saatesähköpostissa vastaamaan painottaen vastausten merkittävyyttä tutkimuksen onnistumiselle, sekä korostaen kyselyn lyhyttä. Lisäksi kyselyn kestäessä lähetettiin vielä muistutusviesti yhteyshenkilöille, jotta nämä muistuttaisivat vastaantajia kyselyyn vastaamisesta.

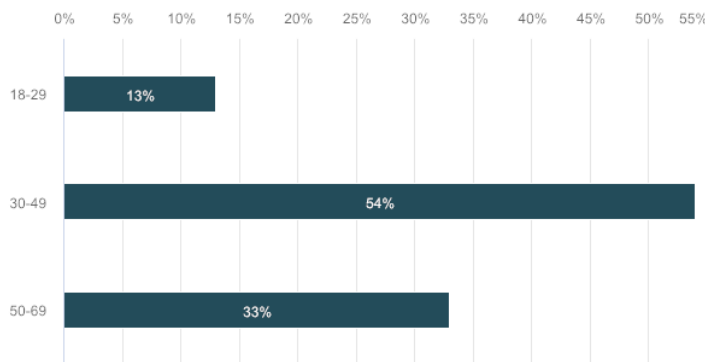
Tutkimuskyselyn lopullinen vastaanottajamäärä eli tutkimusjoukko oli tässä tutkimuksessa yhteensä 167 henkilöä. Vastauksia saatiin tutkimusaikana yhteensä 78 kappaletta, jolloin kyselyn lopullinen vastausprosentti oli 47%, ja vastaajakadoksi jäi 53%.

Tutkimusaineiston analyysi toteutettiin pääosittain määrällisen tutkimuksen metodilla. Tulokset esitetään tutkimusraportissa lukumäärä- ja prosenttimuotoisina tietoina. Professional Statistics –ohjelman avulla aineistosta luotiin erilaisia kuvaajia, taulukointeja ja ristiintaulukointeja. Avointen kysymysten analyysi suoritettiin laadullisen tutkimuksen metodiikkaa hyödyntäen, sisällön analyysi -menetelmällä. (Ks. Tuomi-Sarajärvi 2009, 91-92.)

## 5 TULOKSET

### 5.1 Vastaajien taustatiedot

Sähköiseen kyselyyn saatiin yhteensä 78 vastausta kuvantamistoiminnassa työskenteleviltä röntgenhoitajilta. Ikäryhmä 30-49 -vuotiaat oli suhteessa kaikkein suurin, siihen ilmoitti kuuluvansa noin 54% vastaajista (n=42). 50-69 -vuotiaita oli vastaajista kolmasosa (33%, n=26), ja 18-29-vuotiaita 13% (n=10, Ks. kuvio 1.)

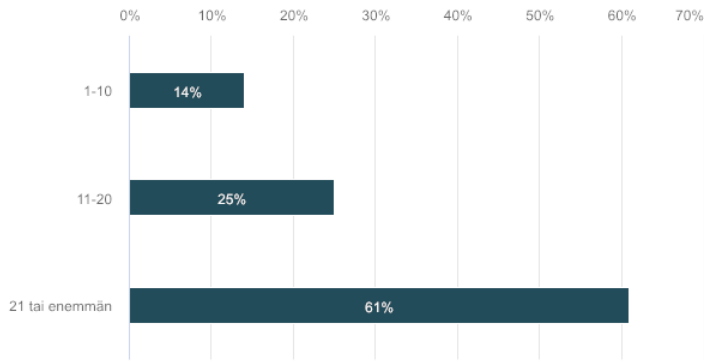


Kuvio 1. Vastaajien ikäryhmät vuosina (n=78).

Vastaajat olivat pääosin työssään varsin kokeneita, heistä 58% (n=45) kertoi omaavansa yli kymmenen vuoden työkokemuksen röntgenhoitajana. Kolmesta kymmeneen vuotta työkokemusta oli puolestaan 32%:lla vastaajista (n=25). Uraansa aloittelevia, kaksi vuotta tai vähemmän työkokemusta omaavia röntgenhoitajia oli vastanneista 10% (n=8).

Julkisen työnantajan palveluksessa työskenteli vastaajista 94% (n=72), ja yksityisen työnantajan palveluksessa 6% (n=5). Suurikokoisessa röntgenyksikössä (yli 21 röntgenhoitajaa) kertoi työskentelevänsä 61% vastanneista (n=47), keskikokoisessa 11-20 röntgenhoitajan yksiköissä puolestaan työskenteli 25% (n=19) ja 14% (n=11) vastaavasti pienissä, korkeintaan kymmenen röntgenhoitajan yksiköissä (Ks. kuvio 2).





Kuvio 2. Röntgenhoitajien määrä vastaajien työyksiköissä (n=77).

Vastaajilta kysyttiin taustatietona myös heidän tekemänsä työn laatua, kuuluiko työhön päivä-, iltä-, tai yötyötä tai varallaolopäivystystä. Kaikki vastaajat tekivät päivätyötä, ja lisäksi 74% (n=57) iltatyötä, 25% (n=19) yötyötä ja 23%:n (n=18) työhön kuului varallaolopäivystystä.

Yli puolet vastaajista (60%, n=47) kertoi harkinneensa viimeisen vuoden aikana joko työpaikan (31%, n=24) tai alan (35%, n=27) vaihtoa, tai lisäkouluttautumista (35%, n=27). Vastaajat voivat tässä kysymyksessä valita useampia vaihtoehtoja. Vastaajilta kysyttiin vielä heidän työsuhteensa vakinaisuudesta tai määräaikaaisuudesta. 82% (n=64) kertoi olevansa vakinaisessa työsuhteessa, ja vastaavasti 18% (n=14) määräaikaisessa työsuhteessa.

## 5.2 Kokemukset työkuormituksesta

Suuri enemmistö vastaajista koki työntekonsa kokonaisuudessaan mielekkääksi, yhteensä n. 86% (n=67) valitsi väittämään vaihtoehdon jokseenkin tai täysin samaa mieltä (Ks. Taulukko 1). Myös toimeentuloonsa röntgenhoitajista oli tyytyväisiä valtaosa, vajaa 53% (n=41) koki olevansa väittämästä jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Työ- ja vapaa-ajan jakautuminen oli puolestaan vastauksia enemmän hajottava kysymys, noin 49% (n=38) koki olevansa siihen tyytyväisiä, mutta vastaavasti 32% (n=25) vastaajista oli vastakkaista mieltä. Vapaa-ajan harrastuksiinsa (n=67) ja perhe-elämäänsä (n=64) oli tyytyväisiä valtaosa, yli 80% vastaajista. Vastaajat kokivat vastaustensa perusteella terveytensä pääosin hyväksi, näin koki 74% (n=58) kaikista vastaajista (jokseenkin tai täysin samaa mieltä). Yli 90% (n=71) vastaajista koki elämäntapojensa olevan terveelliset.

TAULUKKO 1. Kokemukset yleisestä työhyvinvoinnista (n=78).

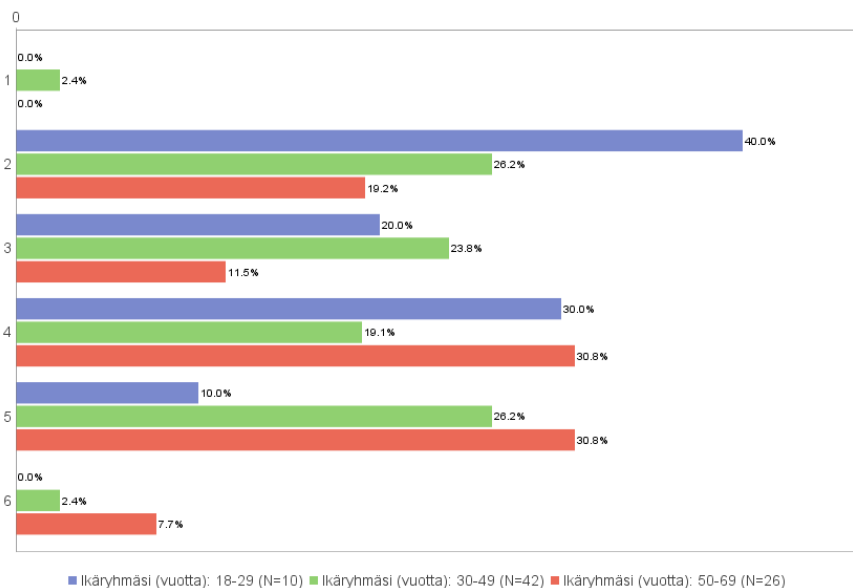
Arvioi omaa työhyvinvointiasi seuraavien väittämien pohjalta	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa
Työnteko on mielekästä (n=78)	1,28% (n=1)	3,84% (n=3)	5,13% (n=4)	50% (n=39)	35,9% (n=28)	3,85% (n=3)
Koen työni fyysisesti kuormittavaksi (n=78)	1,28% (n=1)	25,64% (n=20)	19,23% (n=15)	24,36% (n=19)	25,64% (n=20)	3,85% (n=3)
Koen työni henkisesti kuormittavaksi (n=77)	0% (n=0)	10,39% (n=8)	19,48% (n=15)	42,86% (n=33)	23,38% (n=18)	3,89% (n=3)
Olen tyytyväinen työ- ja vapaa-ajan jakautumiseen elämässäni (n=78)	5,13% (n=4)	26,92% (n=21)	17,95% (n=14)	38,46% (n=30)	10,26% (n=8)	1,28% (n=1)
Saan riittävästi lepoa (n=77)	5,19% (n=4)	27,27% (n=21)	18,18% (n=14)	35,07% (n=27)	11,69% (n=9)	2,6% (n=2)
Terveystilanteeni on hyvä (n=78)	2,56% (n=2)	5,13% (n=4)	15,39% (n=12)	42,31% (n=33)	32,05% (n=25)	2,56% (n=2)
Minulla on terveelliset elintavat (n=78)	1,28% (n=1)	1,28% (n=1)	5,13% (n=4)	51,28% (n=40)	39,75% (n=31)	1,28% (n=1)
Minulla on mielekkäitä vapaa-ajan harrastuksia (n=78)	0% (n=0)	3,84% (n=3)	6,41% (n=5)	37,18% (n=29)	48,72% (n=38)	3,85% (n=3)
Olen tyytyväinen perhe-elämääni (n=78)	1,28% (n=1)	3,85% (n=3)	3,85% (n=3)	25,64% (n=20)	56,41% (n=44)	8,97% (n=7)
Olen tyytyväinen toimeentulooni (n=78)	5,13% (n=4)	20,51% (n=16)	19,23% (n=15)	35,9% (n=28)	16,67% (n=13)	2,56% (n=2)
Olen tyytyväinen työsuhteeni varmuuteen/jatkuvuuteen (n=78)	6,41% (n=5)	12,82% (n=10)	1,28% (n=1)	24,36% (n=19)	47,44% (n=37)	7,69% (n=6)
Ehdin hoitaa työtehtävät työajallani (n=77)	2,6% (n=2)	9,09% (n=7)	7,79% (n=6)	28,57% (n=22)	48,05% (n=37)	3,9% (n=3)

Yksi tutkimuskysymyksistä liittyi röntgenhoitajien kokemaan työkuormitukseen ja sen laatuun. Vastaaajilta kysyttiin, kokevatko he työnsä fyysisesti tai henkisesti kuormittavana. Kuten taulukosta 1 ilmenee, fyysistä kuormittavuutta työstään oli

kokenut puolet kaikista vastaajista, 50% (n=39) valitsi väittämään vaihtoehdon jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Toisaalta noin 27%:n (n=21) mielestä työ ei ollut fyysisesti kuormittavaa (vaihtoehto täysin tai jokseenkin eri mieltä).

Fyysisen kuormittavuuden kokemus oli sidoksissa vastaajien ikään siten, että nuorimmat vastaajat kokivat vähemmän fyysistä kuormitusta. Nuorimmassa ikäluokassa (18-29-vuotiaat) 40% (n=4) ei kokenut työtään fyysisesti kuormittavana. Suunnilleen saman verran oli niitä, jotka olivat kokeneet fyysistä kuormittavuutta, kun taas kaikkein vanhimpien vastaajien ryhmässä (50-69-vuotiaat) fyysistä kuormitusta oli kokenut yli 61% (n=16). Tässäkin ikäryhmässä kuitenkin 19% (n=5) ilmoitti, ettei työ ollut fyysisesti kuormittavaa (Ks. kuvio 3.)

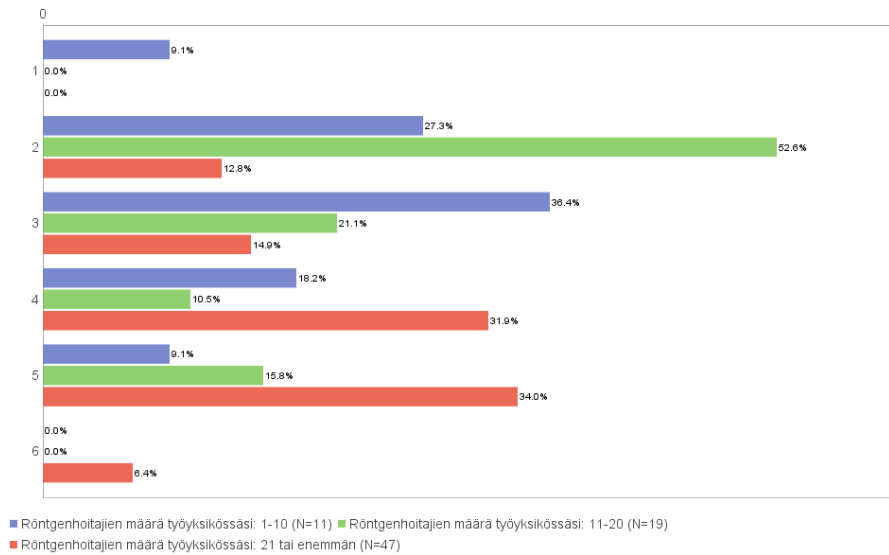
**Arvioi omaa työhyvinvointiasi seuraavien väittämien pohjalta asteikolla 1-6, jossa 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä, 6 = en osaa sanoa: Koen työni fyysisesti kuormittavaksi**



Kuvio 3. Fyysisen työkuormituksen kokemukset eri ikäryhmissä (n=78).

Työyksikön koko vaikutti vastauksiin siten, että pienissä ja keskikokoisissa röntgenyksiköissä työskentelevät vastaajat olivat kokeneet fyysistä kuormittavuutta harvemmin, kuin suurikokoisissa yksiköissä työskentelevät. Alle kolmannes pienten (27%, n=3) ja keskikokoisten (26%, n=5) yksiköiden vastaajista oli kokenut työnsä fyysisesti kuormittavana (vaihtoehto jokseenkin tai täysin samaa mieltä), kun vastaava lukema suurissa, yli 21 röntgenhoitajan yksiköissä oli 66% (n=31). Fyysisen työkuormituksen kokemukset erikokoisissa työyksiköissä näkyvät kuviossa 4.

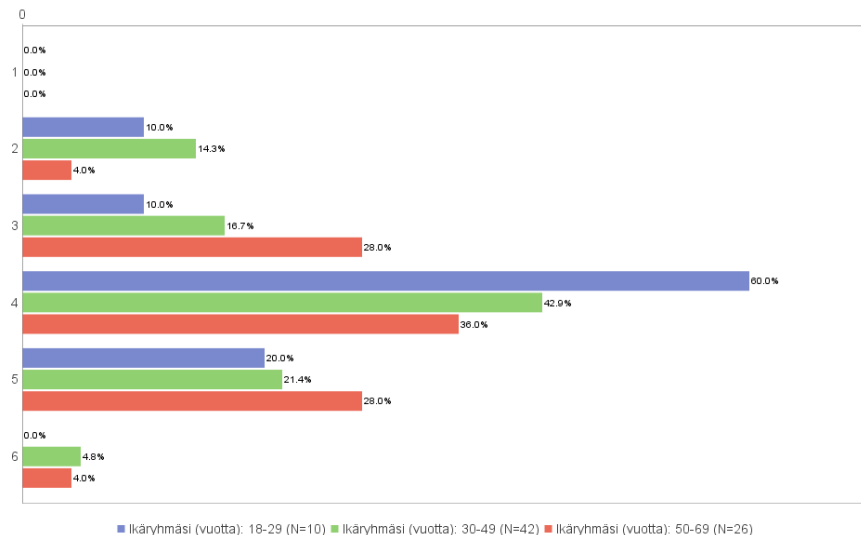
Arvioi omaa työhyvinvointiasi seuraavien väittämien pohjalta asteikolla 1-6, jossa 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä, 6 = en osaa sanoa: Koen työni fyysisesti kuormittavaksi



Kuvio 4. Fyysisen työkuormituksen kokemukset erikokoisissa työyksiköissä (n=77).

Henkistä kuormittuneisuutta työssään oli kokenut vastaajista enemmistö, yhteensä yli 66% (n=51) vastaajista valitsi väittämään vaihtoehdon jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Vain 10% (n=8) vastaajista ei ollut kokenut työssään lainkaan henkistä kuormittumista. Nuorimmassa vastaajaryhmässä (18-29-vuotiaat) henkisen kuormittumisen kokemus korostuu. Heistä jopa 80% (n=8) oli kokenut työnsä henkisesti kuormittavaksi. Keski-ikäisistä vastaajista (30-59-vuotiaat) henkistä kuormittumista oli kokenut 64% (n=27), ja samoin vanhimmista vastaajista (50-69 -vuotiaat) 64% (n=17) oli kokenut sitä (Ks. kuvio 5).

Arvioi omaa työhyvinvointiasi seuraavien väittämien pohjalta asteikolla 1-6, jossa 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä, 6 = en osaa sanoa: Koen työni henkisesti kuormittavaksi



Kuvio 5. Henkisen työkuormituksen kokemukset eri ikäryhmissä (n=78).

### 5.3 Kuormittavat tekijät

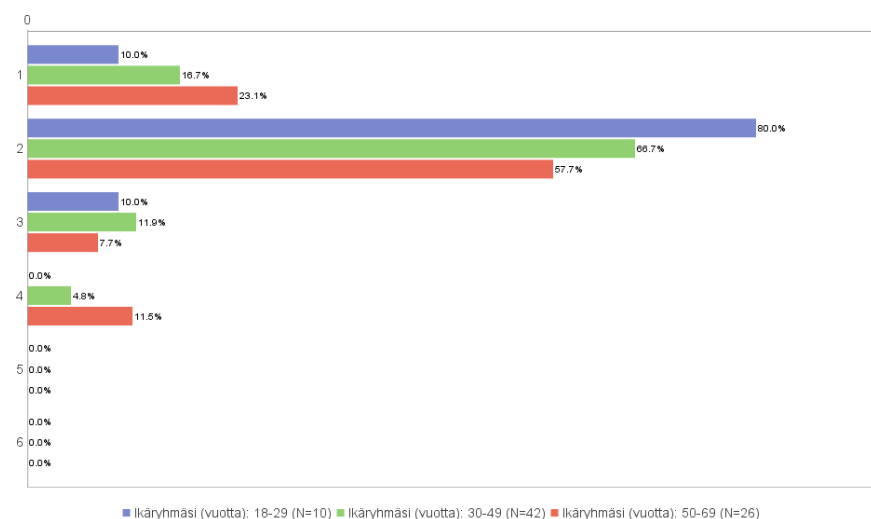
Kuormittumista aiheuttavat vastausten perusteella niin fyysiset kuin henkisetkin kuormitustekijät. Taulukkoon 2 on koottu vastaajien vastausten perusteella eniten kuormittavina pitämiä tekijöitä. Kaikkein eniten kuormittumista aiheuttaa vastausten perusteella kiireen tuntu töissä. Tämän koki jonkin verran tai huomattavan kuormittavana yli 83% vastaajista (n=65). Muita selkeästi kuormittumista lisääviä tekijöitä olivat työntekijöiden riittävyys työpaikoilla sekä työntekijöiden vaihtuvuus, jotka kuormittivat enemmistöä vastaajista joko jonkin verran, tai huomattavasti. Asiakkaiden siirrot koettiin 18 prosentin (n=14) mielestä huomattavan kuormittavina, ja 45 prosentin (n=35) mielestä melko kuormittavina. Organisaatiossa tapahtuvat muutokset koettiin kuormittavina yhteensä yli 70% (n=55) mielestä. Vajaan 17%:n (n=13) mielestä ne lisäsivät kuormittumista huomattavasti. Työssä tarvittavan uuden tekniikan omaksuminen oli kuormittavaa 37%:n (n=29) mielestä. Toisaalta uuden tekniikan omaksuminen oli monen vastaajan mielestä koettu myös voimavaratekijänä, yli 41% (n=32) vastaajista koki sen lisäävän voimavarojaan joko jonkin verran tai huomattavasti.

TAULUKKO 2. Kuormittumista lisääviä tekijöitä (n=78).

	Lisää kuormittumistani huomattavasti	Lisää kuormittumistani jonkin verran	Ei vaikutusta työhyvinvointiini	Lisää voimavarojani jonkin verran	Lisää voimavarojani huomattavasti	En osaa sanoa
Työssä tarvittavan uuden tekniikan omaksuminen (n=78)	3,85% (n=3)	33,33% (n=26)	20,51% (n=16)	25,64% (n=20)	15,39% (n=12)	1,28% (n=1)
Kiireen tuntu töissä (n=78)	17,95% (n=14)	65,38% (n=51)	10,26% (n=8)	6,41% (n=5)	0% (n=0)	0% (n=0)
Ergonomia ja työskentelyasennot (n=78)	6,41% (n=5)	35,9% (n=28)	23,08% (n=18)	17,95% (n=14)	14,1% (n=11)	2,56% (n=2)
Asiakkaiden siirrot (n=78)	17,95% (n=14)	44,87% (n=35)	24,36% (n=19)	7,69% (n=6)	2,57% (n=2)	2,56% (n=2)
Stressaavat/uhkaavat tilanteet (n=78)	15,38% (n=12)	51,28% (n=40)	25,64% (n=20)	3,85% (n=3)	0% (n=0)	3,85% (n=3)
Taukojen riittävyys (n=78)	3,84% (n=3)	30,77% (n=24)	25,64% (n=20)	23,08% (n=18)	16,67% (n=13)	0% (n=0)
Yötyö (n=74)	13,51% (n=10)	17,57% (n=13)	24,32% (n=18)	5,41% (n=4)	1,35% (n=1)	37,84% (n=28)
Viikonlopputyö (n=77)	16,88% (n=13)	29,87% (n=23)	19,48% (n=15)	6,49% (n=5)	2,6% (n=2)	24,68% (n=19)
Päivystys (n=75)	12% (n=9)	20% (n=15)	30,66% (n=23)	2,67% (n=2)	4% (n=3)	30,67% (n=23)
Työntekijöiden riittävyys työpaikallani (n=78)	12,82% (n=10)	52,56% (n=41)	6,41% (n=5)	19,23% (n=15)	8,98% (n=7)	0% (n=0)
Työntekijöiden vaihtuvuus työpaikallani (n=78)	6,41% (n=5)	44,87% (n=35)	30,77% (n=24)	8,98% (n=7)	2,56% (n=2)	6,41% (n=5)
Organisaatiossa tapahtuvat muutokset (n=78)	16,67% (n=13)	53,85% (n=42)	15,38% (n=12)	7,69% (n=6)	2,56% (n=2)	3,85% (n=3)
Johdon tuki/arvostus (n=78)	8,97% (n=7)	37,18% (n=29)	21,8% (n=17)	23,08% (n=18)	6,41% (n=5)	2,56% (n=2)
Harjoittelijoiden ohjaaminen (n=78)	6,41% (n=5)	44,87% (n=35)	21,8% (n=17)	19,23% (n=15)	5,13% (n=4)	2,56% (n=2)
Työn ja vapaa-ajan jakautuminen (n=77)	1,3% (n=1)	36,36% (n=28)	15,59% (n=12)	25,97% (n=20)	16,88% (n=13)	3,9% (n=3)
Palkkaus/toimeentulo (n=78)	3,85% (n=3)	32,05% (n=25)	26,92% (n=21)	21,79% (n=17)	11,54% (n=9)	3,85% (n=3)

Kuten kuviosta 6 näkyy, kaikki ikäryhmät kokivat kuormittuvansa kiireen takia. Nuorimpien ja työurallaan alussa olevien vastaajien kuormittuminen kiireen vuoksi koettiin kokonaisuutena suurimpana. Joko jonkin verran tai huomattavasti kuormittumista kiireen vuoksi koki heistä yli 90% (n=9). Toisaalta huomattavan kuormittavana kiireen kokivat eniten nimenomaan kokeneimmat röntgenhoitajat, joista 23% (n=6) oli valinnut tämän vaihtoehdon.

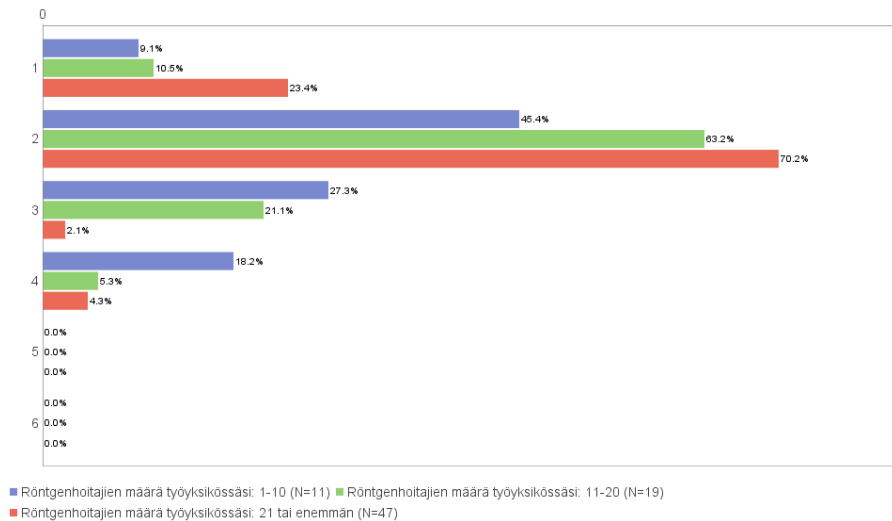
**Arvioi seuraavien tekijöiden vaikutusta työhyvinvointiisi tällä hetkellä, asteikolla 1-6, jossa 1= lisää kuormittumistani huomattavasti, 2= lisää kuormittumistani jonkin verran, 3= ei vaikutusta työhyvinvointiini, 4= lisää voimavarojani jonkin verran, 5= lisää voimavarojani huomattavasti, 6= en osaa sanoa**  
**Työn sisältö: Kiireen tuntu töissä**



Kuvio 6. Kiireen tuntu töissä eri ikäryhmien kokemana (n=78).

Organisaation koko sen sijaan vaikutti kuormittumiseen siten, että suuremmissa organisaatioissa työskentelevät kokivat kiireen aiheuttavan kuormittumista enemmän, kuin pienissä organisaatioissa työskentelevät. Kaikkein pienimmissä, korkeintaan kymmenen röntgenhoitajan yksiköissä työskentelevistä 55% (n=6) koki kiireen aiheuttamaa kuormittumista, keskikokoisissa yksiköissä (11-20 röntgenhoitajaa) vastaava lukema oli 74% (n=14), ja yli 21:n röntgenhoitajan yksiköissä jopa 94% (n=44). Tämä näkyy kuviossa 7.

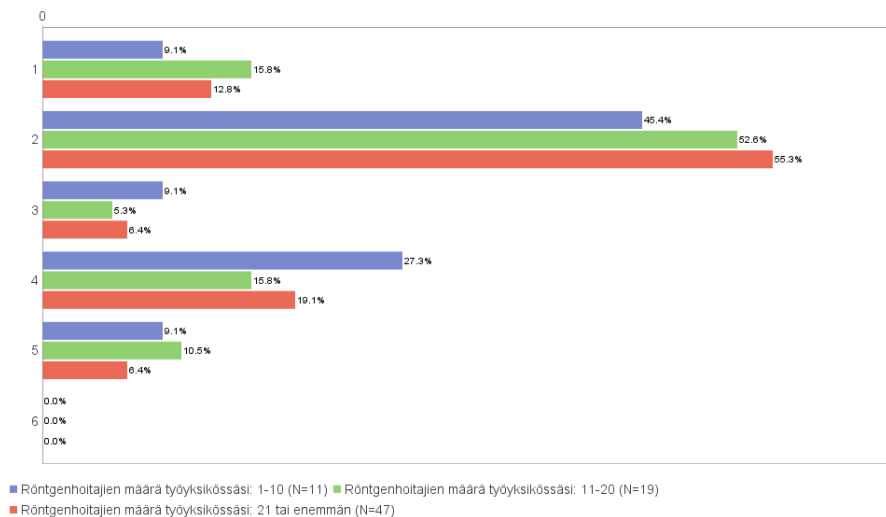
**Arvioi seuraavien tekijöiden vaikutusta työhyvinvointiisi tällä hetkellä, asteikolla 1-6, jossa 1= lisää kuormittumistani huomattavasti, 2= lisää kuormittumistani jonkin verran, 3= ei vaikutusta työhyvinvointiini, 4= lisää voimavarojani jonkin verran, 5= lisää voimavarojani huomattavasti, 6= en osaa sanoa**  
**Työn sisältö: Kiireen tuntu töissä**



*Kuvio 7. Kiireen tuntu töissä erikokoisissa työyksiköissä koettuna (n=77).*

Työntekijöiden riittävyys ja vaihtuvuus olivat myös kuormittavia tekijöitä röntgenhoitajien arjessa. Kaikista vastaajista reilut 65% (n=51) koki työntekijöiden riittävyyden joko jonkin verran tai huomattavasti kuormittavana, ja vastaavasti työntekijöiden vaihtuvuus kuormitti 51%:a vastaajista (n=40). Suuremmissa yli 11 röntgenhoitajan yksiköissä kuormittumista työntekijöiden riittävyydestä koettiin kaikkein eniten, noin 68% (n=45) tällaisissa yksiköissä työskentelevistä vastaajista koki kuormittuvansa asiasta. Korkeintaan 10:n röntgenhoitajan yksiköissäkin työntekijöiden riittävyys kuormitti yli puolta vastaajista (55%, n=6, Ks. kuvio 8.)

**Arvioi seuraavien tekijöiden vaikutusta työhyvinvointiisi tällä hetkellä, asteikolla 1-6, jossa 1= lisää kuormittumistani huomattavasti, 2= lisää kuormittumistani jonkin verran, 3= ei vaikutusta työhyvinvointiini, 4= lisää voimavarojani jonkin verran, 5= lisää voimavarojani huomattavasti, 6= en osaa sanoa**  
**Työyhteisö: Työntekijöiden riittävyys työpaikallani**

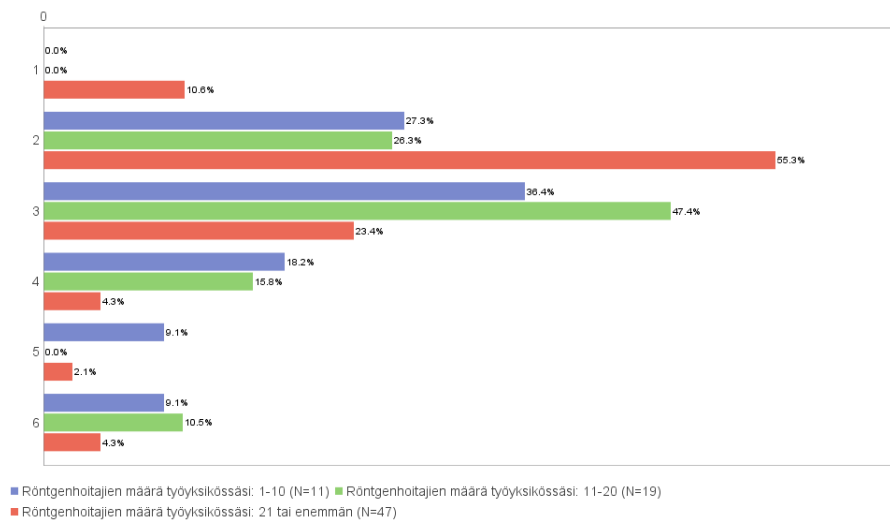


*Kuvio 8. Työntekijöiden riittävyys erikokoisissa työyksiköissä koettuna (n=77).*



Työntekijöiden vaihtuvuudesta kokivat kuormittuvansa erityisesti suurimpien, yli 21 röntgenhoitajien yksiköissä työskentelevät vastaajat (Ks. kuvio 9), joista 55% (n=26) koki työntekijöiden vaihtuvuuden jonkin verran ja 11% (n=5) huomattavan kuormittavana. Pienissä ja keskikokoisissa yksiköissä reilu neljännes vastaajista (27%, n=8) koki jonkin verran kuormittumista työntekijöiden vaihtuvuudesta, mutta kukaan vastaajista ei kokenut huomattavaa kuormittumista asiasta.

**Arvioi seuraavien tekijöiden vaikutusta työhyvinvointiisi tällä hetkellä, asteikolla 1-6, jossa 1= lisää kuormittumistani huomattavasti, 2= lisää kuormittumistani jonkin verran, 3= ei vaikutusta työhyvinvointiini, 4= lisää voimavarojani jonkin verran, 5= lisää voimavarojani huomattavasti, 6= en osaa sanoa**  
**Työyhteisö: Työntekijöiden vaihtuvuus työpaikallani**

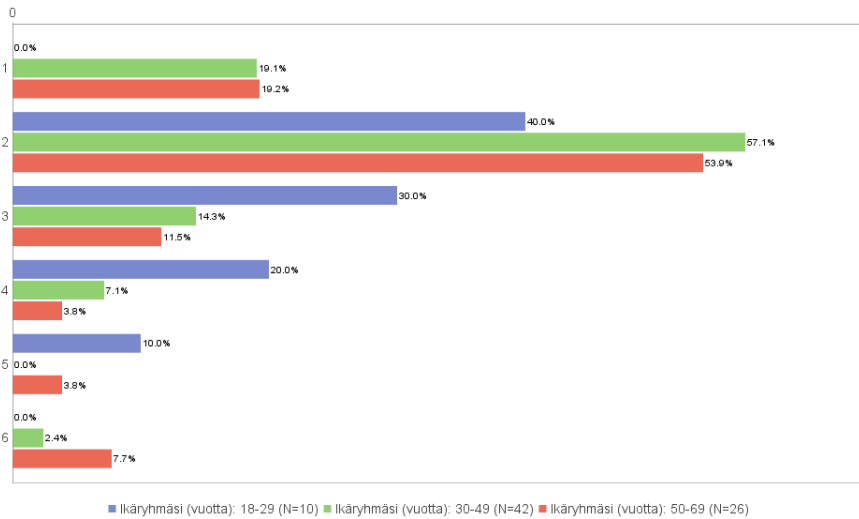


*Kuvio 9. Työntekijöiden vaihtuvuus erikokoisissa työyksiköissä koettuna (n=77).*

Röntgenhoitajia kuormittivat myös organisaatiossa tapahtuvat muutokset, jotka kokivat jonkin verran tai huomattavan kuormittavana yhteensä hieman yli 70% vastaajista (n=55). Ikä vaikutti jonkin verran muutosten kokemiseen. Kaikkein nuorimpien vastaajien joukossa (alle 30-vuotiaat) organisaation muutokset kuormittivat jonkin verran 40%:a (n=4) vastaajista, mutta kukaan heistä ei kokenut sen kuormittavan huomattavasti. Nuorimpien vastaajien joukosta sen sijaan 30% (n=3) piti organisaation muutoksia jopa voimavaratekijänä. Yli 30-vuotiaista vastaajista vajaa 20% (n=13) koki huomattavaa kuormittumista organisaation muutosten takia, ja lisäksi yli 54% (n=38) koki kuormittuvansa asian takia jonkin verran. Iän vaikutus kuormittumiseen näkyy kuviossa 10.

Arvioi seuraavien tekijöiden vaikutusta työhyvinvointiisi tällä hetkellä, asteikolla 1-6, jossa 1= lisää kuormittumistani huomattavasti, 2= lisää kuormittumistani jonkin verran, 3= ei vaikutusta työhyvinvointiini, 4= lisää voimavarojani jonkin verran, 5= lisää voimavarojani huomattavasti, 6= en osaa sanoa

**Työyhteisö: Organisaatiossa tapahtuvat muutokset**

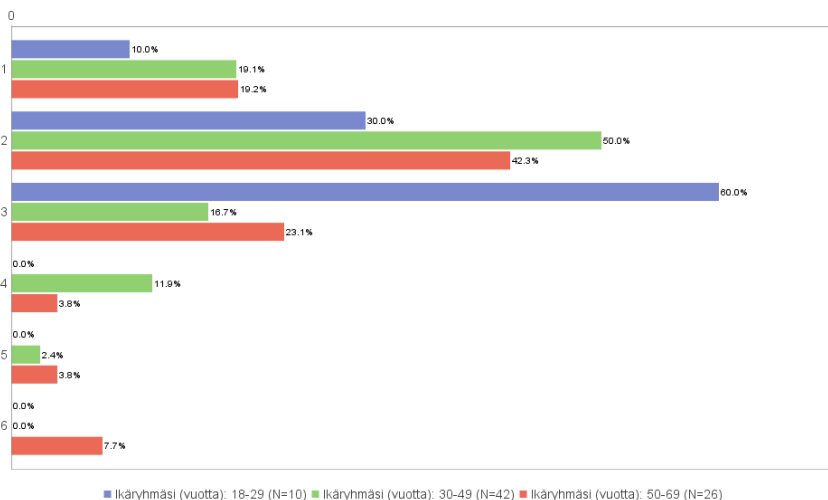


Kuvio 10. Organisaatiossa tapahtuvat muutokset eri ikäryhmien kokemana (n=78).

Potilaiden/asiakkaiden siirrot olivat kuormittavia useimpien vastaajien mielestä. Vaikka asiakkaiden kanssa toimiminen oli yleisesti koettu voimavaroja lisäävänä tekijänä työssä, asiakkaiden siirtoihin liittyvät tehtävät aiheuttivat kuormittumista. Kaikista vastaajista noin 18% (n=14) piti niitä huomattavan kuormittavina, ja 45% (n=35) jonkin verran kuormittavina. Nuorimpien, alle 30-vuotiaiden vastaajien parissa kuormittuminen siirroista oli vähäisempää kuin vanhemmilla vastaajilla, nuorimmasta joukosta jopa 60% (n=6) koki, etteivät siirrot vaikuta heidän työhyvinvointiinsa kuormittavasti (Ks. kuvio 11).

Arvioi seuraavien tekijöiden vaikutusta työhyvinvointiisi tällä hetkellä, asteikolla 1-6, jossa 1= lisää kuormittumistani huomattavasti, 2= lisää kuormittumistani jonkin verran, 3= ei vaikutusta työhyvinvointiini, 4= lisää voimavarojani jonkin verran, 5= lisää voimavarojani huomattavasti, 6= en osaa sanoa

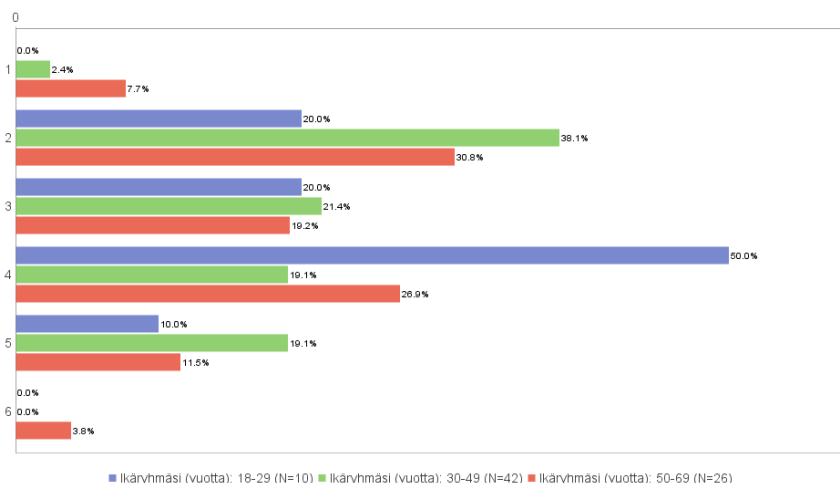
**Työn sisältö: Asiakkaiden siirrot**



Kuvio 11. Asiakkaiden siirrot eri ikäryhmien kokemana (n=78).

Työssä tarvittavan uuden tekniikan omaksuminen kuormitti yli kolmasosaa vastaajista. Tässä kohtaa kokivat kuormittumista kaikkein eniten iäkkäämmät vastaajat, keski-ikäisistä (30-49-vuotiaat) vastaajista 41% (n=17) ja vanhimmista vastaajista (yli 50-vuotiaat) 39% (n=10) koki kuormittuvansa asiasta joko jonkin verran tai huomattavasti. Kaikkein vähiten kuormittumista tekniikan takia kokivat nuorimmat, alle 30-vuotiaat vastaajat, joilla vastaava lukema oli 20% (n=2). (Ks. kuvio 12). Tässä ryhmässä 60% (n=6) koki tekniikan omaksumisen voimavaratekijänä.

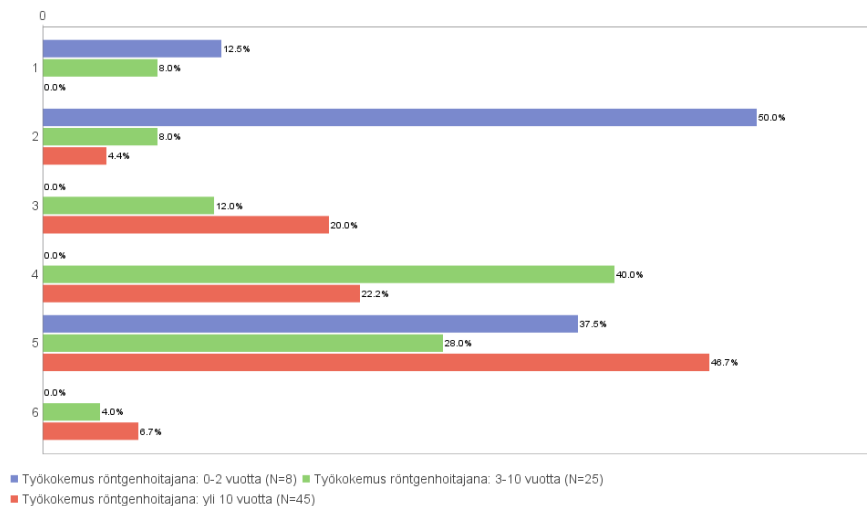
**Arvioi seuraavien tekijöiden vaikutusta työhyvinvointiisi tällä hetkellä, asteikolla 1-6, jossa 1= lisää kuormittumistani huomattavasti, 2= lisää kuormittumistani jonkin verran, 3= ei vaikutusta työhyvinvointiini, 4= lisää voimavarojani jonkin verran, 5= lisää voimavarojani huomattavasti, 6= en osaa sanoa**  
**Työn sisältö: Työssä tarvittavan uuden tekniikan omaksuminen**



Kuvio 12. Työssä tarvittavan uuden tekniikan omaksuminen eri ikäryhmien kokemana (n=78).

Työhistorialtaan kokemattomimmassa vastaajaryhmässä (korkeintaan 2 vuotta työkokemusta) koettiin kuormittumista työsuhteen jatkumisen suhteen. Kuten kuviosta 13 näkyy, 63% (n=5) tähän ryhmään kuuluneista vastaajista koki kuormittumista työsuhteensa jatkuvuudesta. Muissa vastaajaryhmissä kuormittuminen työsuhteen jatkumiseen liittyen oli huomattavasti pienempää.

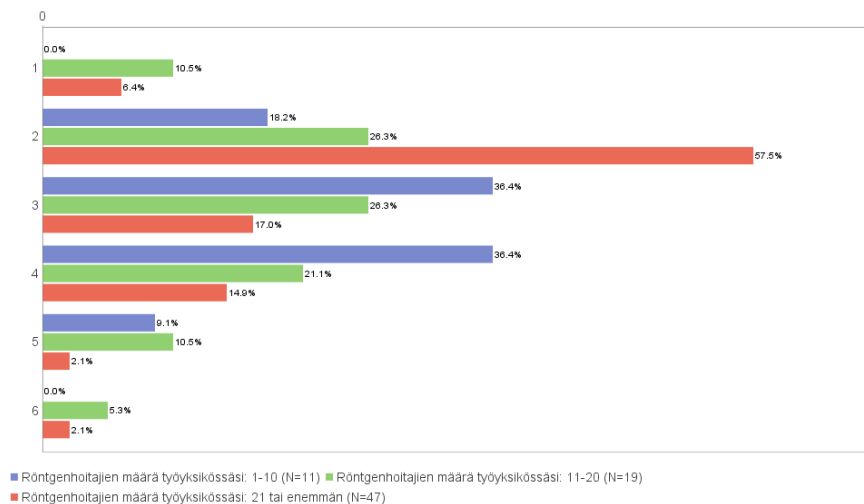
**Arvioi seuraavien tekijöiden vaikutusta työhyvinvointiisi tällä hetkellä, asteikolla 1-6, jossa 1= lisää kuormittumistani huomattavasti, 2= lisää kuormittumistani jonkin verran, 3= ei vaikutusta työhyvinvointiini, 4= lisää voimavarojani jonkin verran, 5= lisää voimavarojani huomattavasti, 6= en osaa sanoa**  
**Työsuhteen jatkuvuus**



*Kuvio 13. Työsuhteen jatkuvuus koettuna eri pituisen työkokemuksen omaavilla hoitajilla (n=78).*

Röntgenhoitajat kokivat kuormittuvansa harjoittelijoiden ohjaamisen vuoksi. Hieman yli 51% (n=40) vastaajista koki harjoittelijoiden ohjaamisen jonkin verran tai huomattavan kuormittavana. Hieman alle neljäsosa vastaajista puolestaan koki harjoittelijoiden ohjaamisen voimavaroja lisäävänä. Kuvioista 14 voidaan todeta, että eniten harjoittelijoiden ohjaaminen kuormitti suurikokoisissa yksiköissä työskenteleviä röntgenhoitajia (yli 21 röntgenhoitajan yksiköt), joista jopa 58% (n=27) koki ohjaamisen jonkin verran, ja 6% (n=3) huomattavan kuormittavana. Keskikokoisissa yksiköissä (11-20 röntgenhoitajaa) harjoittelijoiden ohjaaminen kuormitti jonkin verran 26%:a (n=5) vastaajista, ja huomattavasti 11%:a (n=2). Pienimmissä röntgenyksiköissä (korkeintaan 10 röntgenhoitajan yksiköt) kuormittumista ei koettu niin paljon, siellä työskentelevistä 18% (n=2) koki asian jonkin verran kuormittavana, mutta kukaan ei kokenut huomattavaa kuormittumista harjoittelijoiden vuoksi.

**Arvioi seuraavien tekijöiden vaikutusta työhyvinvointiisi tällä hetkellä, asteikolla 1-6, jossa 1= lisää kuormittumistani huomattavasti, 2= lisää kuormittumistani jonkin verran, 3= ei vaikutusta työhyvinvointiini, 4= lisää voimavarojani jonkin verran, 5= lisää voimavarojani huomattavasti, 6= en osaa sanoa**  
**Työyhteisö: Harjoittelijoiden ohjaaminen**



Kuvio 14. Harjoittelijoiden ohjaaminen eri kokoisissa työyksiköissä koettuna (n=77).

Kuormittumista lisääviä tekijöitä nousi esille myös avointen kysymyskenttien vastauksissa. Röntgenhoitajat mainitsivat kuormittavina samoja tekijöitä, jotka määrällisessäkin aineistossa korostuvat. Ylivoimaisesti eniten mainintoja kuormitustekijöinä saivat kiire ja liian suureksi koettu työmäärä. Avoimissa vastauksissa nousi esille selvästi myös kokemus työmäärän ja työpaineiden lisääntymisestä aikaisempaan verrattuna. ”Kiire ja jatkuva työmäärän lisääntyminen, joissain modaliteeteissa kohtuuton työmäärä, aiheuttaa vaaratilanteita”. ”Kiire, työntekijöiden vähäinen määrä. Yhä pienemmällä porukalla pitäisi pystyä toteuttamaan suurempia tutkimusmääriä. Potilaat ovat enenevästi huonompi kuntoisia kuin aiemmin, joten valmistelut ja kuvaukset vievät tällaisten potilaiden kanssa enemmän aikaa”. Muita kuormittavia tekijöitä työpaikalla ovat avointen vastausten perusteella työn jatkuvuuden varmuuden puute, kehitysmahdollisuuksien puute, heikot henkilösuhteet työpaikalla, organisaation johtamiseen liittyvät ongelmat, ja vähäiset vaikutusmahdollisuudet päätöksentekoon.

## 5.4 Voimavaratekijät

Voimavaratekijöistä merkittävimmät liittyivät tutkimuksen perusteella työpaikan sosiaalisiin suhteisiin ja ilmapiiriin. Työtovereiden tuki oli jonkin verran tai huomattavasti voimavaroja lisäävä tekijä 88%:lle kaikista vastaajista (n=69). Jopa 53% (n=41) vastaajista koki tämän tekijän huomattavasti voimavaroja lisäävänä. Työpaikan ilmapiiri koettiin samoin voimakkaasti voimavaratekijänä. Vastaajista 41 prosentin (n=32) mielestä ilmapiiri oli huomattavasti voimavaroja lisäävä tekijä, ja 33 prosentin (n=26) mielestä jonkin verran. Myös asiakkaiden kanssa toimiminen koettiin jonkin verran tai huomattavasti voimavaratekijänä yli 80%:n (n=63) mielestä. Röntgenhoitajien kokemia voimavaratekijöitä on merkitty taulukkoon 3.

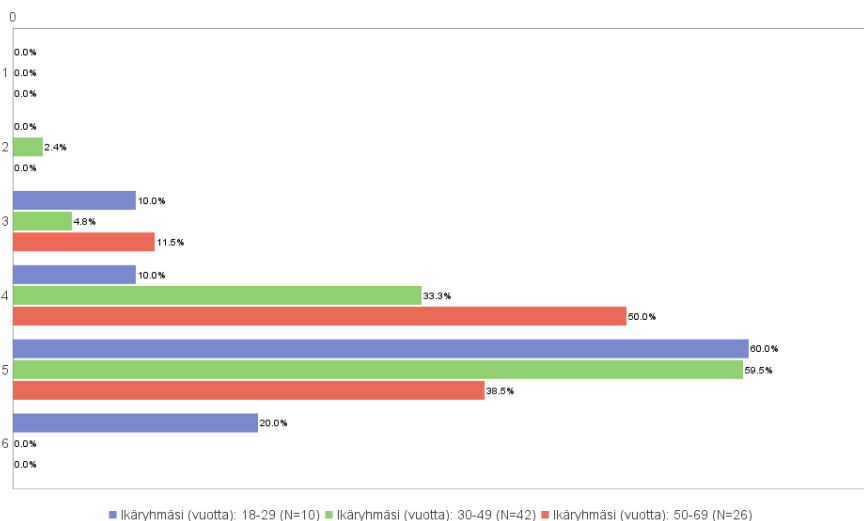
*TAULUKKO 3. Koettuja voimavaratekijöitä (n=78).*

	Lisää kuormit- tumistani huomattavasti	Lisää kuormit- tumistani jonkin verran	Ei vaikutusta työhyvinvointiini	Lisää voimava- rojani jonkin verran	Lisää voimava- rojani huomattavasti	En osaa sanoa
Työtehtävien ki- innostavuus/mielekkyyys (n=78)	1,28% (n=1)	8,97% (n=7)	16,67% (n=13)	38,46% (n=30)	34,62% (n=27)	0% (n=0)
Työtehtävien vaihtuvuus/työkierto (n=77)	3,9% (n=3)	16,88% (n=13)	10,39% (n=8)	41,56% (n=32)	24,67% (n=19)	2,6% (n=2)
Työssä tarvittavien laitteiden hallinta ja toimivuus (n=78)	3,85% (n=3)	25,64% (n=20)	24,36% (n=19)	21,79% (n=17)	24,36% (n=19)	0% (n=0)
Työtehtävien haasteellisuus (n=78)	2,56% (n=2)	21,8% (n=17)	19,23% (n=15)	39,74% (n=31)	15,39% (n=12)	1,28% (n=1)
Työn sisältöjen päivittäinen vaihtuvuus (n=78)	0% (n=0)	16,67% (n=13)	17,95% (n=14)	44,87% (n=35)	19,23% (n=15)	1,28% (n=1)
Työssä tarvittavan uuden tekniikan omaksuminen (n=78)	3,85% (n=3)	33,33% (n=26)	20,51% (n=16)	25,64% (n=20)	15,39% (n=12)	1,28% (n=1)
Työtehtävien itsenäisyys (n=77)	0% (n=0)	15,58% (n=12)	28,57% (n=22)	38,96% (n=30)	14,29% (n=11)	2,6% (n=2)
Mahdollisuudet urake- hitykseen (n=78)	6,41% (n=5)	8,97% (n=7)	50% (n=39)	17,95% (n=14)	6,41% (n=5)	10,26% (n=8)
Työni yleinen arvostus (n=78)	5,13% (n=4)	16,67% (n=13)	24,36% (n=19)	33,33% (n=26)	15,38% (n=12)	5,13% (n=4)
Asiakkaiden kanssa toimiminen (n=78)	0% (n=0)	3,85% (n=3)	15,38% (n=12)	50% (n=39)	30,77% (n=24)	0% (n=0)
Työtovereiden tuki (n=78)	0% (n=0)	1,28% (n=1)	7,69% (n=6)	35,9% (n=28)	52,57% (n=41)	2,56% (n=2)
Esimiehen tuki (n=78)	10,26% (n=8)	10,26% (n=8)	15,38% (n=12)	41,02% (n=32)	23,08% (n=18)	0% (n=0)
Työsuhteen jatkuvuus (n=78)	3,85% (n=3)	10,26% (n=8)	15,38% (n=12)	25,64% (n=20)	39,74% (n=31)	5,13% (n=4)
Ilmapiiri työpaikallani (n=78)	6,41% (n=5)	6,41% (n=5)	6,41% (n=5)	33,33% (n=26)	41,03% (n=32)	6,41% (n=5)
Työn ja vapaa-ajan jakau- tuminen (n=77)	1,3% (n=1)	36,36% (n=28)	15,59% (n=12)	25,97% (n=20)	16,88% (n=13)	3,9% (n=3)
	3,85%	32,05%	26,92%	21,79%	11,54%	3,85%

Palkkaus/toimeentulo (n=78)	(n=3)	(n=25)	(n=21)	(n=17)	(n=9)	(n=3)
Mielekkäät vapaa-ajan harrastukset (n=78)	0% (n=0)	0% (n=0)	11,54% (n=9)	39,74% (n=31)	47,44% (n=37)	1,28% (n=1)
Perhe-elämä (n=78)	0% (n=0)	5,13% (n=4)	6,41% (n=5)	35,9% (n=28)	48,72% (n=38)	3,84% (n=3)

Vastaajan ikäryhmän tai muidenkaan taustatekijöiden vaikutus ei merkittävimpinä koettuja voimavaratekijöitä koskevissa vastauksissa juurikaan erottunut. Kaikki ikäryhmät kokivat työpaikan ilmapiirin sekä työtovereiden tuen merkittäviksi voimavaratekijöikseen (Ks. kuvio 15). Röntgenyksikön koollakaan ei ollut tässä asiassa suurta vaikutusta, vaan samat tekijät koettiin voimavaratekijöinä kaikenkokoisissa työyksiköissä.

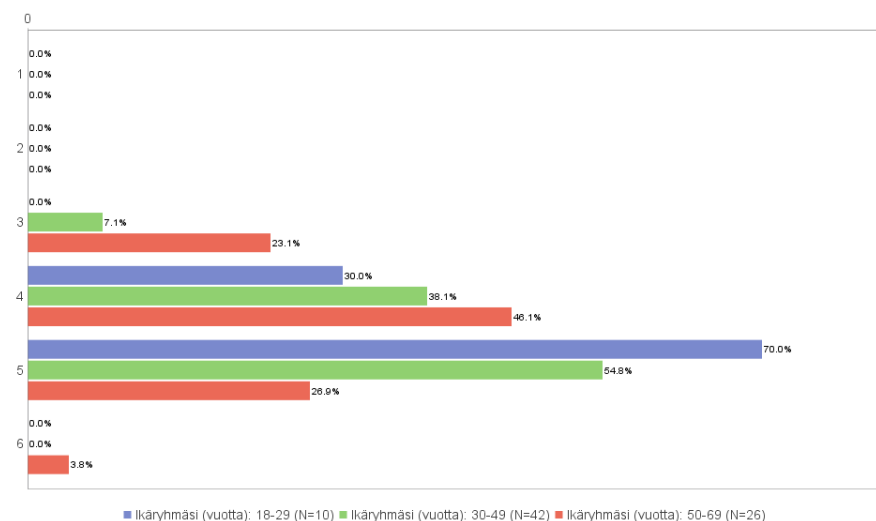
**Arvioi seuraavien tekijöiden vaikutusta työhyvinvointiisi tällä hetkellä, asteikolla 1-6, jossa 1= lisää kuormittumistani huomattavasti, 2= lisää kuormittumistani jonkin verran, 3= ei vaikutusta työhyvinvointiini, 4= lisää voimavarojani jonkin verran, 5= lisää voimavarojani huomattavasti, 6= en osaa sanoa**  
**Työtovereiden tuki**



Kuvio 15. Työtovereiden tuki eri ikäryhmissä koettuna (n=78).

Mielekkäänä koettu vapaa-aika ja perhe-elämä olivat vastaajien mielestä myös työhyvinvoinnin voimavaroja lisääviä tekijöitä. Noin 87% kaikista vastaajista (n=68) koki mielekkäiden vapaa-ajan harrastusten vaikuttavan voimavaroja lisäävästi. Tämä korostui kaikkein nuorimpien, alle 30-vuotiaiden vastaajien joukossa, joista jopa 70% (n=7) koki vapaa-ajan harrastukset huomattavasti voimavaroja lisäävänä tekijänä, ja 30% (n=3) jonkin verran. Jokainen tämän ryhmän vastaaja siis koki vapaa-ajan harrastukset voimavaratekijäksi (Ks. kuvio 16).

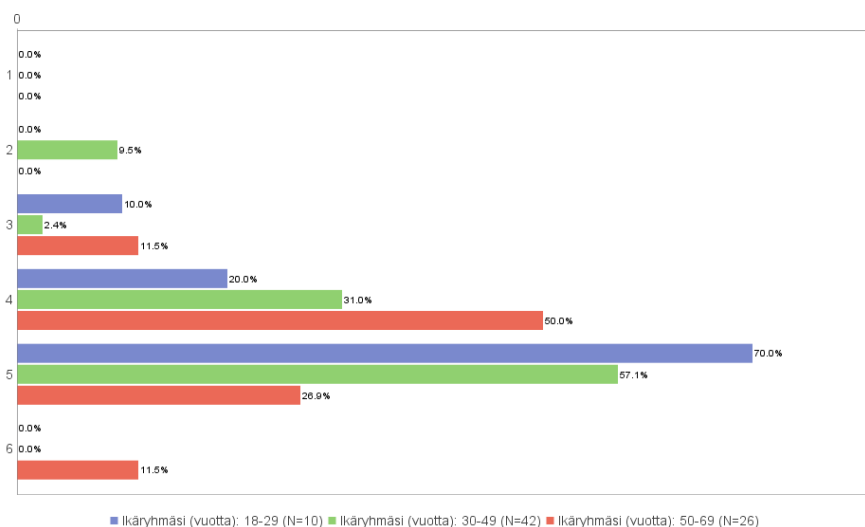
Arvioi seuraavien tekijöiden vaikutusta työhyvinvointiisi tällä hetkellä, asteikolla 1-6, jossa 1= lisää kuormittumistani huomattavasti, 2= lisää kuormittumistani jonkin verran, 3= ei vaikutusta työhyvinvointiini, 4= lisää voimavarojani jonkin verran, 5= lisää voimavarojani huomattavasti, 6= en osaa sanoa Vapaa-aika: Mielekkäät vapaa-ajan harrastukset



Kuvio 16. Mielekkäät vapaa-ajan harrastukset eri ikäryhmissä koettuna (n=78).

Vastaavasti perhe-elämä koettiin kaikista vastaajista 84%:n (n=66) mielestä voimavaroja lisäävänä. Myös tässä kysymyksessä nuorimmat vastaajat (alle 30-vuotiaat) kokivat perhe-elämän vaikutuksen suurimpana, heistä 90% (n=9) koki perhe-elämän joko jonkin verran tai huomattavasti voimavaroja lisäävänä, kun vastaavat prosentit olivat keski-ikäisten ryhmässä (30-49-vuotiaat) 88% (n=37) ja vanhimpien vastaajien joukossa (50-69-vuotiaat) 77% (n=20). Perhe-elämään liittyvät kokemukset näkyvät kuviossa 17.

Arvioi seuraavien tekijöiden vaikutusta työhyvinvointiisi tällä hetkellä, asteikolla 1-6, jossa 1= lisää kuormittumistani huomattavasti, 2= lisää kuormittumistani jonkin verran, 3= ei vaikutusta työhyvinvointiini, 4= lisää voimavarojani jonkin verran, 5= lisää voimavarojani huomattavasti, 6= en osaa sanoa Vapaa-aika: Perhe-elämä



Kuvio 17. Perhe-elämä eri ikäryhmissä koettuna (n=78).



Voimavaratekijöitä kartoitettiin myös avoimella kysymyksellä, jossa vastaajia pyydettiin mainitsemaan asia, joka on heidän työssään parasta. Tähän kysymykseen vastasi kaikkiaan 60 vastaajaa. Vastauksissa nousivat esille voimavaratekijöinä työn vaihtelevuus ja monipuolisuus, sekä yleinen mielekkyys: ”Mielekäs työ ja saa tehdä työtä mistä tykkää. Vaihtelevat ja monipuoliset päivät. Vapaa-ajalla saa palautua.” Myös työn haastavuus oli usean vastaajan mielestä positiivinen tekijä: ”Haastava, mielenkiintoinen työ ja hyvä työyhteisö”. Kaikkein eniten mainintoja saivat myös avointen kysymysten vastauksissa työyhteisö ja työkaverit, joista toisen tai molemmat mainitsi parhaaksi tekijäksi työssään yli puolet kysymykseen vastaajista: ”Työn monipuolisuus ja mahtavat työkaverit ja työyhteisö”. Avoimissa kysymyksissä voimavaratekijäksi nousivat myös selkeästi potilaat, heidän auttamisensa, ja heiltä saatu myönteinen palaute: ”Ihanat asiakkaat ja työn vaihtelevuus”; ”Potilas joka on tyytyväinen tutkimuksen jälkeen”.

## **5.5 Näkemykset työssä jaksamista parantavista käytännön toimenpiteistä**

Yksi keskeisistä tutkimuskysymyksistä koski sitä, minkälaisia käytännön toimenpiteitä työpaikoilla voitaisiin tehdä työssä jaksamisen parantamiseksi. Röntgenhoitajilta kysyttiin sähköisellä kysymyslomakkeella avoimessa kysymyksessä ajatuksia ja ehdotuksia toimenpiteistä, jotka heidän mielestään voisivat vaikuttaa heidän työhyvinvointiaan parantavasti. Avoimiin kysymyksiin vastaaminen ei ollut pakollista, mutta silti vastauksia niihin saatiin hyvin. Tähän kysymykseen vastasi 46 röntgenhoitajaa.

Asiat, joihin toivottiin röntgenhoitajien vastauksissa parannusta, olivat pitkälti samoja, jotka määrällisesti analysoiduissa vastauksissa nousivat esille suurimpina ongelmakohtina. Keskeisenä työhyvinvoinnin parantamisessa koettiin osaavan työvoiman riittävyyden turvaaminen, työmäärien hallinta, ja töiden tasapuolinen jakautuminen. Keskeiset työhyvinvoinnin parantamiskeinot muotoiltiin vastauksissa muun muassa seuraavasti: ”ergonomisesti suunnitellut työvuorot, riittävät vapaat, toimivat laitteet ja siirtovälineet, riittävästi henkilökuntaa.” Erään toisen vastaajan muotoilemana hänen työhyvinvointinsa voisi parantua ”vähentämällä kiireestä johtuvaa stressiä sekä johdon puolelta tuntuvaa painostusta kuvausmäärien lisäämiseen, kun nykyiselläänkin ollaan jo ylärajoilla”.

Eräs vastauksissa toistuva teema oli toimiva työvuorosuunnittelu. Työvuorosuunnitteluun tulisi useiden vastaajien mielestä panostaa, jotta se olisi mahdollisimman joustavaa ja ergonomista. Työvuoroilta toivottiin säännöllisyyttä, sekä sitä, ettei iltavuoroa seuraisi aamuvuoro. Vastaajat toivoivat myös vähemmän päivystystyötä. Autonomista työvuorosuunnittelua pidettiin hyvänä asiana.

Esimiestyön ja johtamisen kehittäminen koettiin myös hyvinä keinoina työhyvinvoinnin parantamiseen. Esimiehen arvostava ja tasapuolinen kohtelu koettiin hyvin tärkeänä, lähtien siitä, että muistetaan kiittää hyvän työn tekemisestä. Lisäksi röntgenhoitajat toivoivat mahdollisimman avointa keskustelua asioista, ja ylipäättään yhdessä vietettyä aikaa esimiehen kanssa, jotta asioihin vaikuttaminen mahdollistuisi: ”avoin keskustelu työpaikalla esimiehen ja työntekijöiden välillä, vaikutusmahdollisuutta työhön”. Vastaajat toivoivat myös muutosten hallintaan panostamista.

Moni vastaaja toivoi työnantajan konkreettista tukea työhyvinvoinnin ylläpitämiseen esimerkiksi virkistys- ja liikuntaseteleitä tarjoamalla: ”Esim. työnantaja voisi käyttää smartum yms jotta olisi edullisempaa huolehtia omasta hyvinvoinnistaan vapaa-ajalla jaksakseen tehdä töitä.” Myös toimiva työterveyshuolto koettiin tärkeänä kehittämisen kohteena.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kyselyn vastauksia analysoimalla voidaan löytää vastaukset asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Ensimmäisenä kysymyksenä oli, minkälaista kuormittuneisuutta röntgenhoitajat kokevat työssään. Tutkimustulos osoittaa, että kuvantamisen työpaikoilla koetaan sekä fyysistä, että henkistä työkuormittumista. Fyysistä kuormittumista työstään oli kokenut puolet (50%) kaikista vastaajista. Fyysisen kuormittavuuden kokemus oli sidoksissa vastaajien ikään siten, että nuorimmat vastaajat kokivat vähemmän fyysistä kuormitusta. Pienissä ja keskikokoisissa röntgenyksiköissä työskentelevät vastaajat olivat kokeneet fyysistä kuormittavuutta harvemmin, kuin suurikokoisissa yksiköissä työskentelevät.

Henkistä kuormittuneisuutta työssään oli kokenut vastaajista enemmistö, yhteensä yli 66% vastaajista. Henkisen kuormittumisen kokemukset olivat vastaajien joukossa jonkin verran yleisempiä, kuin fyysisen kuormittumisen kokemukset. Lisäksi, kun kaikista vastaajista 27% ilmoitti, ettei ole kokenut työssään fyysistä kuormittumista, vain 10% ilmoitti, ettei ole kokenut lainkaan henkistä kuormittumista. Mielenkiintoista oli lisäksi se, että vastaajan ikä korreloi näihin kahteen muuttujaan vastakkaisilla tavoilla. Nuorimmassa vastaajaryhmässä koettiin kaikkein vähiten fyysistä työkuormitusta, mutta vastaavasti eniten henkistä työkuormitusta.

Toinen tutkimuskysymys koski kuormittavina koettuja tekijöitä. Kuormittavimpina tekijöinä työssään röntgenhoitajat kokivat kiireen sekä työntekijöiden riittävyden ja vaihtuvuuden. Kiire koettiin kuormittavana kaikissa ikäryhmissä. Eniten kuormittumista kiireen vuoksi kokivat nuorimmat vastaajat. Kiireen kuormittavuus oli sidoksissa organisaation kokoon. Koettu kuormittavuus kasvoi organisaation koon kasvaessa, ollen suurinta kaikkein suurimmissa organisaatioissa. Samoin työntekijöiden riittävyys ja vaihtuvuus kuormittivat työntekijöitä kaikkein eniten suurimmissa organisaatioissa. Muita kuormittavia tekijöitä aineiston perusteella olivat organisaatiossa tapahtuvat muutokset, asiakkaiden siirrot, työssä tarvittavan uuden tekniikan omaksuminen, sekä harjoittelijoiden ohjaaminen.

Työtovereiden tuki nousi voimakkaasti esille voimavaratekijänä, samoin työpaikan ilmapiiri. Asiakkaiden kanssa toimiminen koettiin niin määrällisen kuin laadullisenkin aineiston perusteella voimavaratekijänä. Muita esille nousseita voimavaratekijöitä olivat työtehtävien itsenäisyys ja haasteellisuus, sekä yleinen mielekkyys.

Viimeiseen tutkimuskysymykseen, liittyen työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen parantamiseen käytännön teoilla, saatiin vastauksia varsinkin avoimen kysymyksen avulla. Keskeisenä työhyvinvoinnin parantamisessa koettiin osaavan työvoiman riittävyden turvaaminen, työmäärien hallinta, ja töiden tasapuolinen jakautuminen. Työvuorojen suunnitteluun tulisi vastausten perusteella edelleen panostaa. Esimiestyön ja johtamisen kehittäminen koettiin myös hyvinä keinoina työhyvinvoin-

nin parantamiseen. Konkreettiset kannustimet työhyvinvoinnin ylläpitoon esimerkiksi virkistys- tai liikuntasetelien muodossa olisivat vastaajien mielestä hyvin tervetulleita.

## 7 POHDINTAA

### 7.1 Tulosten tarkastelu

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvailla röntgenhoitajien kokemuksia työhyvinvoinnistaan, työssä kokemastaan kuormittumuksesta ja voimavaratekijöistään. Tulokset osoittavat, - kuten aikaisempikin tutkimus on osoittanut - että röntgenhoitajat kokevat työssään sekä fyysistä, että henkistä kuormittumista (Ks. Walta 2012, 87; Joukanen 2012, 35-36, 38; Yrttiaho 2018, 19-20). Kaiken kaikkiaan henkisesti kuormittavana työnsä kokevien osuus oli tässä vastaajajoukossa suurempi. Puolet (50%) röntgenhoitajista oli kokenut fyysistä kuormittavuutta työssään, kun taas henkistä kuormitusta kokevien osuus oli 66%. Tulos on mielenkiintoinen. Usein työhyvinvointia ja kuormittuneisuutta tarkasteleva tutkimus on keskittynyt nimenomaan fyysisen kuormittuneisuuden kokemuksiin, ja ratkaisuja kuormittumiseen on etsitty muun muassa ergonomian parantamisesta. Vähemmälle on jäänyt sen sijaan henkisen kuormituksen torjumiseen liittyvät toimenpiteet. Vastaajien iän vaikutus koettuun kuormittuneisuuteen oli lisäksi näiden kahden välillä päinvastainen. Kun fyysisen kuormittumisen kokemukset olivat yleisimpiä kaikkein vanhimpien vastaajien keskuudessa, henkinen kuormitus koettiin suurimpana juuri kaikkein nuorimpien vastaajien keskuudessa. Kenties voidaan ajatella, että kokemuksen karttuessa varmuus ja työskentelyn nopeus saattavat kasvaa, jolloin yleisesti koetut henkiset kuormitustekijät, kuten kiire tai työntekijöiden riittämättömyys eivät vaikuta niin voimakkaasti. Kuitenkin tulos on tärkeää huomioida, kun muistetaan, että alalla pysymisen suhteen juuri nuorimmat röntgenhoitajat ovat tilanteessa, jossa ratkaisuja työelämän suhteen tehdään herkästi. Heidän alalla pysymisensä on ratkaisevaa alan työvoiman riittävyydelle tulevaisuudessa, joten juuri heidän jaksamiseensa tulisi panostaa. Työhyvinvoinnin yhteys ammatissa ja työssä pysymiseen on tunnistettu aikaisemmissa tutkimuksissa (Harkko 2018, 40-41, Grönroos & Pajukari 2009, viitattu 13.3.2019). Tutkimuksen tulos osoittaa, että tarvetta olisi nimenomaan henkiseen työhyvinvointiin panostamiselle.

Röntgenhoitajien kuormittumista aiheuttivat tutkimuksen tulosten mukaan kaikkein eniten puutteelliset henkilöresurssit sekä kiireen tunne. Kaikilla kuvantamisen työpaikoilla koettiin kuormittumista niiden johdosta, mutta eniten kuormittumistekijöiden vaikutus korostui kaikkein suurimmissa työyksiköissä (yli 21 röntgenhoitajaa). Tiukat aikataulut, liialliseksi koettu työmäärä ja kiire on koettu myös aikaisemmissa tutkimuksissa merkittävänä kuormittumisen lähteenä (Yrttiaho 2018, 19-20; Paalimäki-Paakki 2008, 61-63, 66). Paalimäki-Paakki toteaa tutkimuksessaan, että kiire ja ajan puute saattavat johtaa muun muassa eettisiin ongelmiin kuvantamisen työpaikoilla. Röntgenhoitajien saattaa olla vaikea toimia omien ammatillisten arvojensa ja periaatteidensa mukaan, kun yhä kovenevat tulosvaatimukset ja säteilysuojelun vaateet ajautuvat ristiriitaan. Tämä näytetään edelleen työhyvinvoinnin huononemisena. Tässä tutkimuksessa nousi muun muassa avointen kysymysten vastauksista selkeästi esille ajatus, että tulospainee ja aikapaineet olisivat ajan myötä lisääntyneet röntgenhoitajien aikaisempaan kokemukseen verraten. Tutkimuksen perusteella näyttääkin siltä, että kyseessä on asia, johon tulee jatkossa entistä tehokkaammin miettiä parannuskeinoja, koska kuvantamispalveluiden kysyntä on tulevaisuudessakin suurta, ja jatkuvasti edel-

leen kasvavaa. Yksi keino voisi olla töiden tehokkaampi organisoiminen, mutta myös henkilöresurssien riittävydestä on pystyttävä huolehtimaan, jotta henkilökunnan hyvinvointi voidaan turvata.

Työhyvinvointia mahdollisesti parantavia käytännön toimenpiteitä saatiin tutkimusvastauksista esille. Suurin osa röntgenhoitajien tekemistä ehdotuksista oli melko konkreettisia, yksinkertaisestikin toteutettavissa olevia tekoja. Toivottiin esimerkiksi ergonomista työvuorosuunnittelua ja esimiesten arvostavaa ja tasa-arvoista työntekijöiden kohtelua. Näiden kaltaisten asioiden luulisi olevan jo itsestäänselvyys työpaikoilla, mutta nähtävästi näin ei kuitenkaan ole. Työvuorosuunnittelussa on usein paikoin siirrytty viime vuosina autonomian suuntaan, mikä oli myös kyselyyn vastanneiden röntgenhoitajien toiveiden mukaista. Kuitenkin kehittämistyötä työvuorosuunnittelun toimivuuden parantamiseksi vaikuttaa tutkimustulosten perusteella edelleen olevan.

Röntgenhoitajat toivat vastauksissaan esille myös muutamia kannustimia, jotka parantaisivat työhyvinvointia. Harkinnan arvoisia olisivat esimerkiksi työnantajan kompensoimat liikunta- tai kulttuurisetelit, jotka kannustaisivat työhyvinvointia tukevien ratkaisujen tekemiseen myös vapaa-aikana, ja tukisivat henkilöstön kokonaisvaltaista hyvinvointia tehokkaasti. Kuten tutkimus on osoittanut, työhyvinvoinnin taloudellista merkitystä ei täysin ole vielä ymmärretty. Työhyvinvointitoiminta tulisi nähdä osana hyvää liiketoimintaa, ja se tulisi nähdä sijoituksena toiminnan tuottavuuteen. (Malinen-Mettovaara 2014, 60; Kauppinen, Kauppinen & Ahola 2013, 7-8). Röntgenhoitajien vastausten mukaan tärkeimmiksi voimavaratekijöiksi heidän kokemanaan nousivat työtoverit sekä työpaikan ilmapiiri. Kuitenkaan käytännön toimenpide-ehdotuksista ei juurikaan löytynyt selkeästi näitä voimavaratekijöitä tukevia ja vahvistavia ehdotuksia. Esimiehen toimintatapojen keskeinen merkitys työhyvinvointia ylläpitävän ja tukevan ilmapiirin luomisessa hoitoaloilla on todettu keskeiseksi aikaisemman tutkimuksen perusteella (Nikkinen 2015, 39; Parkkila, Henner & Moilanen 2012, 18-19). Lähiesimiesten ja laajemminkin johdon rooli työhyvinvointia tukevien ratkaisujen tekemisessä on aivan keskeinen. Tulisi pohtia, minkälaiset muutokset ajattelu- tai toimintatavoissa voisivat tukea työpaikan sosiaalista verkostoa ja ilmapiiriä.

## **7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys**

Tutkimuksen luotettavuutta määrällisessä tutkimuksessa voidaan tarkastella muun muassa tutkimusjoukon koon ja edustavuuden kautta (Ks. Hirsjärvi 2007, 226-227, Heikkilä 2004, 29-30). Tutkimuskysely lähetettiin yhteensä 167 vastaajalle, ja vastauksia saatiin 78 kappaletta. Tutkimuksen validiteettia vahvistaa tutkimusjoukon osuvuus (kysely saatiin hyvin kohdennettua juuri kuvantamistyössä toimiville röntgenhoitajille), sekä verrattain suuri koko, sekä kyselyn antamat vastaukset asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Vastausprosentti jäi hieman alle 50%:n, joten vastaajakato oli tutkimuksessa melko suuri.

Tähän on saattanut vaikuttaa muun muassa kyselyn toteuttamisajan lyhyys, mutta myös se, että röntgenhoitajat vastasivat kyselyyn työaikana, eikä kaikilla ehkä ole ollut ylimääräistä aikaa vastaamiseen.

Voidaan pohtia myös esimerkiksi sitä, onko vastaajajoukko ollut tasaisesti tutkimusjoukkoa edustava. Vastanneista 82% ilmoitti olevansa vakituisessa tehtävässä, ja vastaavasti vain 17% määräaikaaisessa. Näin suuri ero herättää ajatuksen, olisiko vastaajien joukko koostunut korostuneesti vakituisista työntekijöistä, ja ehkä määräaikaaisesti tehtävissään olevat ovat jättäneet useammin vastaamatta. Syynä saattaa olla epävarmuus oman työn jatkumisesta, jolloin ei haluta ottaa riskiä siitä, että mahdollinen kriittinen suhtautuminen asioihin vaikeuttaisi pysyvemmän toimen saamista. Kyselyn toteutus oli täysin anonyymi, mitä vastaajille myös korostettiin tämänkaltaisten reaktioiden välttämiseksi.

Julkisissa organisaatioissa työskentelevien vastaajien osuus oli 94% ja vastaavasti yksityisten työnantajien palveluksessa olevia oli vastaajista vain 6%. Tämä noudattelee pääpiirteittäin kyseisten organisaatioiden henkilöstömäärien suhdetta kyselyn vastaanottajista, yksityisellä työnantajalla työskenteli vajaa kymmenes kyselyn vastaanottajista. Kuitenkin yksityisessä organisaatiossa työskentelevien vastaajien osuus jäi myös määrällisesti sen verran pieneksi, että on hankalaa tehdä yleisiä johtopäätöksiä kyseisen ryhmän edustajista näin pienen otannan perusteella.

Kyselylomakkeen kysymyksenasettelun onnistuminen on toinen tutkimuksen luotettavuuden kriteeri (Hirsjärvi ym. 2007, 188-190). Kyselyn lopussa olleeseen kommenttikenttään oli yhteensä 13 vastaajaa jättänyt mielipiteensä kyselylomakkeesta, ja näiden perusteella voidaan tehdä päätelmiä kysymyslomakkeen kysymysten onnistumisesta. Vastaajakommenteissa tuli esille, että erityisesti asteikkoon perustuvaa kysymystä, jolla haluttiin selvittää eri tekijöiden vaikutusta vastaajien työhyvinvointiin, oli pidetty hankalana. Asteikko oli hieman tavallisuudesta poikkeava vastaaviin kyselyihin verrattaessa. Kysymyksessä käytettiin viisiportaista asteikkoa, jossa 1=lisää kuormittumistani selvästi, 2=lisää kuormittumistani jonkin verran, 3=ei vaikutusta työhyvinvointiini, 4= lisää voimavarojani jonkin verran, 5=lisää voimavarojani selvästi (ja 6= en osaa sanoa). Vastaaminen on siten varmastikin vaatinut tarkkaa keskittymistä kysymyksenasetteluun ja vaihtoehtoihin. Kuitenkin tarkasteltaessa kyselyyn saapuneita vastauksia voidaan todeta, että vastaajat ovat ymmärtäneet kysymyksenasettelun kyselyn laatijan tarkoittamalla tavalla. Tutkimuskysymyksiin tällä kysymyksenasettelutavalla saatiin hyvin vastauksia, joten tässä mielessä voidaan ajatella kysymyksenasettelu perustelluksi ja toimivaksi. Tutkimuksen toistettavuus toteutuu kyselylomakkeen kautta. Sama kyselylomake voidaan ottaa käyttöön tarvittaessa täydentävien tai jatkokyselyiden kohdalla, ja kysymyksenasettelu voidaan siten toistaa täsmälleen samanlaisena.

Tutkimuksen eettisyys (ks. Heikkilä 2004, 30-31) toteutui kysymyslomakkeen laatimisessa mahdollisimman objektiivisesti ja avoimesti. Vastaajille pyrittiin antamaan lähetekirjeessä ja kyselylomakkeella tarvittava informaatio, jotta he pystyvät päättämään kyselyyn vastaamisesta, ja ymmärtävät, mihin tarkoitukseen kyselyn vastauksia käytetään. Kyselyn kysymykset myös laadittiin mahdollisimman neutraalisti, jotta ne eivät johdattelisi vastaajia mihinkään suuntaan. Kuormituksen ja voima-

varatekijöiden kysyminen ääripäästä toiseen liukuvalla asteikolla mahdollisti sen, että vastaajat saivat asettaa tekijät vapaasti haluamaansa kohtaan. Tutkittavien tietosuojan varmistamiseksi oli keskeistä, että kyselyn anonyymi toteuttaminen voitiin varmistaa. Sähköisen kyselyn vastaukset otettiin vastaan täysin anonyymisti, eikä vastaajilta kysytty heidän henkilöllisyytensä paljastamiseen mahdollisesti johtavia taustatietoja, kuten sukupuolta.

### **7.3 Yhteenveto tutkimusprosessista ja jatkotutkimushaasteet**

Tutkimus toteutui aikataulun ja kustannusten osalta suunnitellusti. Tutkimuksen aikataulu oli se, että keväällä 2019 laadittiin tutkimussuunnitelma. Kysymyslomake valmistui kesän aikana, ja esiteltiin elokuussa. Tutkimuslupahakemukset ja yhteistyösopimukset laadittiin yhteistyötahojen kanssa elo-syyskuussa. Itse tutkimuskysely toteutettiin kahden viikon aikajaksolla syys-lokakuun vaihteessa. Kyselyn tulosten analysointi ja raportointi valmistuivat joulukuussa 2019. Kustannuksia tutkimuksen toteuttamisesta syntyi tutkimussuunnitelman mukaisesti tutkimuksen tekijän käyttämistä työtunneista, sekä ohjaajien ohjaukseen käyttämistä työtunneista. Tutkimukseen tarvittavan kirjallisuuden hankkiminen, tutkimuslupien hakeminen, yhteistyösopimusten laatiminen sekä kyselyn toteuttaminen tapahtuivat käytännössä kokonaan sähköisesti, jolloin lisäkustannuksia ei syntynyt.

Oppimiskokemuksena tutkimuksen tekeminen oli positiivinen ja haasteellinen. Moni vaihe etenkin tutkimuksen valmistelun ja suunnittelun suhteen osoittautui yllättävän aikaavieväksi, esimerkiksi tutkimuslupien hakeminen vaati monta yhteydenottoa yhteistyötahojen suuntaan. Prosessin aikana selkiytyi muun muassa se, miten tärkeää kyselytutkimuksessa on etukäteen suunnitella huolella kysymyslomakkeen rakenne. Muutamia kysymyksiä kysymyslomakkeen toteutuksessa olisi voinut jälkikäteen arvioiden tehdä toisin. Muun muassa kysymys, jossa kartoitettiin halukkuutta ammatin tai työpaikan vaihtoon, tai lisäkoulutautumiseen, olisi kaivannut vaihtoehdon ”en ole harkinnut mitään näistä”. Tämä aivan lomakkeen selkeyttämisen vuoksi. Toki voidaan päätellä, että vastaajat, jotka eivät valinneet mitään ehdotetuista, eivät olisi mitään niistä myöskään harkinneet.

Mahdollisia jatkotutkimuksen aiheita voidaan tutkimuksen tulosten perusteella nostaa esiin. Henkiseen työhyvinvointiin parantavasti vaikuttavia asioita tulisi etsiä tutkimuksen keinoin. Koetun työhyvinvoinnin korrelaatio työssä pysymiseen tai vastaavasti ammatin vaihtamiseen olisi toinen mielenkiintoinen näkökulma. Kiinnostavaa olisi myös selvittää esimerkiksi sitä, millä tavalla käytännön panostukset työhyvinvoinnin ylläpitoon ja parantamiseen ovat vaikuttaneet työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. Talousnäkökulma työhyvinvoinnin tutkimiseen on usein jäänyt myös puuttumaan, ja olisi hyvin kaivattua. Esimerkiksi tarkastelu, jossa vertailtaisiin työhyvinvointiin tehtyjen panostusten suhdetta niiden tuomiin hyötyihin (mm. parantunut tuottavuus, vähentyneet sairauspoissaolot) olisi hyvin mielenkiintoinen.



## LÄHTEET

- Ahokas E., Haverinen M-L., Paukkonen S. 2013. Röntgenhoitajien työhyvinvointi. Savonia-ammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö. Viitattu 6.2.2019. [https://www.finna.fi/Record/theseus\\_savonia.10024\\_65863](https://www.finna.fi/Record/theseus_savonia.10024_65863).
- Cernean N., Serranheira F., Goncalves P., Sá dos Reis C. 2017. Ergonomic strategies to improve radiographers' posture during mammography activities. *Insights Imaging*. 2017 Aug; 8(4): 429–438. doi: 10.1007/s13244-017-056.
- Fisher, T.F. 2015. Radiologic and sonography professionals' ergonomics: an occupational therapy intervention for preventing work injuries. *Journal of diagnostic medical sonography*. April 3, 2015. <https://doi.org/10.1177/8756479315580020>. Viitattu 3.12.2019.
- Grönroos E., Pajukari A. 2009. Job satisfaction of the radiological department's staff. *European journal of radiography* Vol 1, Issue 4, 133-138, 2009. Viitattu 13.3.2019.
- Halme K.-Karjalainen O.-Koskentola E. 2019. Röntgenhoitajien työhyvinvointi. Kysely kuvantamisen röntgenhoitajille. Tampereen ammattikorkeakoulu 2019. AMK-opinnäytetyö. <http://www.urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019111821487>.
- Harkko, A. 2018. Röntgenhoitajien työtyytyväisyys ja työhön sitoutuminen: Tapaustutkimus keskussairaalan röntgenosastolla. Metropolia Ammattikorkeakoulu 2018. Ylempi AMK-opinnäytetyö. [https://www.finna.fi/Record/theseus\\_metropolia.10024\\_154347](https://www.finna.fi/Record/theseus_metropolia.10024_154347).
- Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. 5. uud. p. Helsinki: Edita.
- Hutton, D. & Eddy, A. 2013. How was it for you? What factors influence job satisfaction for band 5 and 6 therapeutic radiographers. *Radiography* 19 (2), <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S107881741200096X>.
- Hirsjärvi S., Remes P. & Sajavaara P. 2007, Tutki ja kirjoita. 13. Osin uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Inkinen, U. & Savonia-ammattikorkeakoulu 2018. Röntgenhoitajien kokemuksia päivittäisjohtamisesta yksityisessä terveyspalveluyrityksessä. Savonia-ammattikorkeakoulu. Ylempi AMK-opinnäytetyö. [https://www.finna.fi/Record/theseus\\_savonia.10024\\_147223](https://www.finna.fi/Record/theseus_savonia.10024_147223)

Joukanen, V. 2012. Röntgenhoitajien kokemuksia kuvantamistyön ja potilassiirtojen fyysisestä kuormittavuudesta. Tampereen ammattikorkeakoulu. Ylempi AMK-opinnäytetyö. [https://www.finna.fi/Record/theseus\\_tamk.10024\\_51778](https://www.finna.fi/Record/theseus_tamk.10024_51778)

Kauppinen, T., Kauppinen, T. & Ahola, K. 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012: seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyo-ja-terveys-suomessa-2012.pdf>

Kumar, S., Moro, L. & Narayan, Y. 2003. A biomechanical analysis of loads on x-ray technologists: a field study. *Ergonomics*. 46 (5), 502–517.

Laaksonen, H. & Ollila, S. 2017. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. 3., uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Lehmann P., Richli Meystre N., Manbourny N. 2015. Factors for lifelong job retention among swiss radiographers. *Radio-graphy Vol 21 Issue 2*, 181-187. 2015. Viitattu 13.3.2019.

Malinen-Lehtovaara 2014. Kehittämisideoita työhyvinvointiin. Osastonhoitajien työhyvinvointi Oulun yliopistollisen sairaalan medisiinisellä tulosalueella. Ylempi AMK-opinnäytetyö, Oulun ammattikorkeakoulu 2014. <http://www.theseus.fi/handle/10024/71354>

Mattila, L. & Pääkkönen, M. 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. 1. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK, metallialan työalatoimikunta. [http://ttk.fi/files/4660/Tyon\\_henkisten\\_kuormitustekijoiden\\_hallinta.pdf](http://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf)

Nikkinen, M. & Lapin ammattikorkeakoulu 2015. Hoitotyön johtaminen työhyvinvoinnin tukena. Lapin ammattikorkeakoulu. Ylempi AMK-opinnäytetyö. [https://www.finna.fi/Record/theseus\\_lapinamk.10024\\_100180](https://www.finna.fi/Record/theseus_lapinamk.10024_100180)

Oulun ammattikorkeakoulu 2014. Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyön ohje. Viitattu 2.6.2019, <https://oiva.oamk.fi/utills/opendoc.php?aWRfZG9rdW1lbnR0aT0xNDMwNzY0Njky>.

Paalimäki-Paakki, K. 2008. "Ei sitä työtä pysty aina tekemään niin hyvin kuin haluaisi.": eettiset ongelmat röntgenhoitajan työssä diagnostiikassa. Oulun yliopisto. Pro Gradu -tutkielma. <https://www.finna.fi/Record/leevi.146484>.

Parkkila, A., Henner, A. & Moilanen, M. 2012. Henkilökunnan tasapuolinen huomioiminen ja työhyvinvoinnin edistäminen terveydenhuollon lähijohtajien haasteena. *Radiografia* (2), 18-19.

Puttonen, S., Hase, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi: keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Helsinki: Työterveyslaitos TTL. <http://www.julkari.fi/handle/10024/130787>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2015. Työelämä 2025 -katsaus. Työelämän ja työympäristön muutosten vaikutukset työsuojeluun ja työhyvinvointiin. URN\_ISBN\_978-952-00-3573-0.pdf (541.4Kt)

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 9. uudistettu laitos. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi 2009.

Verrier W. & Harvey J. 2010. An investigation into work related stressors on diagnostic radiographers in a local district hospital. Radiography Vol 16, Issue 2, 115-124, 2010. Viitattu 13.3.2019.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Walta, L. 2012. Potilaan hoitaminen diagnostisessa radiografiassa ja sen kuormittavuus röntgenhoitajan arvioimana: tavoitteena inhimillinen ja turvallinen kuvantamistapahtuma. Turun yliopisto. Väitöskirja. <https://oamk.finna.fi/Record/leevi.172687>

Yrttiahho, T. 2018. Röntgenhoitajien työperäiset psykososiaaliset kuormitustekijät: kirjallisuuskatsaus. Oulun yliopisto. Opinnäytetyö (kandidaatintutkielma). <https://www.finna.fi/Record/jultika.nbnfioulu-201806132558>.

Hyvä vastaanottaja,

Tämän verkkokyselyn avulla selvitetään röntgenhoitajien kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan, sekä työhön liittyvistä kuormitus- ja voimavaratekijöistä kuvantamistoiminnassa Pohjois-Pohjanmaan alueella. Kysely on osa opinnäytetutkimustani Oulun ammattikorkeakoulun radiografian ja sädehoidon opintoihin liittyen. Kysely lähetetään Pohjois-Pohjanmaan alueella kuvantamistoimintaa tekeville yksiköille, jotka ovat antaneet tutkimukselle tutkimusluvan. Toivoisin, että kysely voitaisiin ohjata yksikössänne eteenpäin kaikille kuvantamistoimintaa tekeville röntgenhoitajille.

On tutkimuksen onnistumiselle tärkeää, että löydät aikaa kyselyyn vastaamiselle. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa vain 5-10 minuuttia. Kyselyyn pääset vastaamaan oheisesta linkistä. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Kysely toteutetaan täysin anonyymisti, eikä yksittäistä vastaajaa tai organisaatiota voi tunnistaa vastausten perusteella. Vastaamalla annat suostumuksesi tutkimukseen osallistumisesta.

Kiitos vastauksestasi!

Terveisin, Eeva Punakivi

.....  
Eeva Punakivi  
Oulun ammattikorkeakoulu  
RAD16SP  
p. 0405905493  
o6puee00@students.oamk.fi

# Röntgenhoitajien työhyvinvointikysely

Kyselyn aluksi esitetään muutamia taustoittavia kysymyksiä. Valitse vaihtoehtoista sinulle sopivin.

## 1. Ikäryhmäsi (vuotta)

- ☐ 18-29
- ☐ 30-49
- ☐ 50-69

## 2. Työkokemus röntgenhoitajana

- ☐ 0-2 vuotta
- ☐ 3-10 vuotta
- ☐ yli 10 vuotta

## 3. Työnantajaorganisaatio

- ☐ julkinen
- ☐ yksityinen
- ☐ muu

## 4. Röntgenhoitajien määrä työyksikössäsi

- ☐ 1-10
- ☐ 11-20
- ☐ 21 tai enemmän

## 5. Mitä seuraavista kuuluu työhösi? Voit valita useampia vaihtoehtoja.

- ☐ Päivätyötä
- ☐ Illatyötä
- ☐ Yötyötä

☐ Varallaolopäivystystä

**6. Oletko harkinnut viimeisen vuoden aikana jotakin seuraavista? Voit valita useampia vaihtoehtoja.**

- ☐ Työpaikan vaihtamista
- ☐ Alan vaihtamista
- ☐ Lisäkouluttautumista

## 7. Onko tämänhetkinen työtehtäväsi

- ☐ Vakituinen
- ☐ Määräaikainen

Seuraavassa osiossa esitetään monivalintakysymyksiä työhyvinvointiin liittyen. Valitse parhaiten mielipidettäsi vastaava vaihtoehto.

8. Arvioi omaa työhyvinvointiasi seuraavien väittämien pohjalta asteikolla 1-6, jossa 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä, 6 = en osaa sanoa

[illegible]



**10. Arvioi seuraavien tekijöiden vaikutusta työhyvinvointiisi tällä hetkellä, asteikolla 1-6, jossa 1= lisää kuormittumistani huomattavasti, 2= lisää kuormittumistani jonkin verran, 3= ei vaikutusta työhyvinvointiini, 4= lisää voimavarojani jonkin verran, 5= lisää voimavarojani huomattavasti, 6= en osaa sanoa**

#### **Työyhteisö**

	1	2	3	4	5	6
Työntekijöiden riittävyys työpaikallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöiden vaihtuvuus työpaikallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtovereiden tuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiehen tuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaatiossa tapahtuvat muutokset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johdon tuki/arvostus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työsuhteen jatkuvuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ilmapiiri työpaikallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Harjoittelijoiden ohjaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**11. Arvioi seuraavien tekijöiden vaikutusta työhyvinvointiisi tällä hetkellä, asteikolla 1-6, jossa 1= lisää kuormittumistani huomattavasti, 2= lisää kuormittumistani jonkin verran, 3= ei vaikutusta työhyvinvointiini, 4= lisää voimavarojani jonkin verran, 5= lisää voimavarojani huomattavasti, 6= en osaa sanoa**

#### **Vapaa-aika**

	1	2	3	4	5	6
Työn ja vapaa-ajan jakautuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkaus/toimeentulo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielekkäät vapaa-ajan harrastukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perhe-elämä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kiire vapaa-ajalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Päihteiden käyttö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Viimeisessä osiossa esitetään avoimia kysymyksiä, joihin voit vastata omin sanoin. Kysymyksiin vastaaminen ei ole pakollista.



12. Mikä on työhyvinvointiisi voimakkaimmin vaikuttava yksittäinen tekijä tällä hetkellä?


13. Mikä on parasta työssäsi?


14. Millaisilla käytännön teoilla sinun työhyvinvointiasi voitaisiin parantaa?


15. Voit halutessasi antaa palautetta kyselystä:
